

TUKEA TYÖHÖN JAAN JA SAAN

Tampereen seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksessa toteutettu
työnopastuksen kehittämishanke

Anne Ryyppö-Prami
Opinnäytetyö kevät 2013
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto
sosionomi (AMK) + kirkon
varhaiskasvatuksen ohjaaja

TIIVISTELMÄ

Ryyppö-Prami Anne. Tukea työhön jaan ja saan - Tampereen seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen työnopastuksen kehittämishanke, kevät 2013, 103 s., 7 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyöni toteutui kehittämishankkeena, jonka tavoitteena oli uudistaa ja kehittää Tampereen seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöjä. Tavoitteena oli tuottaa lastenohjaajien käyttöön työnopastajan opas sekä kirjallinen suunnitelma jäsentämään neljän kuukauden perehdyttämisjaksoa. Pyrkimyksenä oli tukea uusien työntekijöiden oppimista oppimispäiväkirjan avulla. Hankkeella oli myös ohjausryhmä, joka tuki hankkeen etenemistä. Siihen kuuluivat varhaiskasvatuksen johtaja, lapsityönohjaajat sekä toimistotyöntekijät.

Keskeisenä kehittämistehtävänä oli arvioida työnopastajan oppaan vaikutusta ja toimivuutta opastamisen työvälineenä. Tavoitteena oli saada selville lastenohjaajien mielipiteitä hyvän työnopastamisen ja perehdyttämisen sisällöistä sekä neljän kuukauden perehdyttämisjakson kehittämistarpeista.

Kehittämishankkeen arviointi toteutettiin kyselylomakkeina ja se koostui kahdeksan lastenohjaajan vastauksista. Kysely toteutettiin joulukuussa 2012. Aineiston analysoin sisällönanalyysillä induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.

Hankkeen tuloksena oli neljän kuukauden suunnitelmallinen perehdyttämisjakso sekä laaditut materiaalit. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vuorovaikutuksellinen työnopastus ja perehdytys edistävät oppimista ja työtyytyväisyyttä. Arvioinnin tuloksia käytetään varhaiskasvatuksen työnopastamisen ja perehdyttämisjakson kehittämiseen edelleen.

Asiasanat: kehittämishanke, perehdytys, työnopastus, kirkon varhaiskasvatus, oppiminen, pedagoginen johtaminen

ABSTRACT

Ryyppö-Prami, Anne. Sharing and receiving support at work – development project. The work orientation plan for the early childhood education of the Tampereen parish union. 103 p. 7 appendices. Language: Finnish. Spring 2013. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Child and Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services

The bachelor thesis was carried out as a development project. The aim was to develop and renew the orientation practises of the joined early childhood education in Tampere parish union. In addition, to produce work guidebook for the children's leaders and to structure the four-month orientation period by a written plan. The effort was also to support the new workers learning by using a learning diary. The project had a counseling group to support the process.

The essential task was to evaluate the effect and functionality of the guidebook. In addition, to chart the children's leaders opinions on good work guidance and orientation and on the content of a four-month familiarization period.

The material for the evaluation was collected by questionnaires. Eight children's leaders took part in the survey which was carried out in December 2012. The material was analysed by inductive content analysis.

The result of the project was a four-month long, well-planned orientation period and compiled material. In conclusion, the interaction in work guidance and orientation promotes learning and work satisfaction. Results of the evaluation are still being used in developing work guidance and in the orientation period within early childhood education.

Keywords: development project, orientation, work guidance, early childhood education, learning, pedagogical leadership

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 HANKKEEN TAUSTA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1 Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä	10
2.2 Yhteinen varhaiskasvatustyö	11
2.3 Varhaiskasvatuksen työmuodot	12
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	15
3.1 Kirkon varhaiskasvatus	15
3.1.1 Lastenohjaajan työnkuva ja koulutus	18
3.1.2 Työhyvinvointi	19
3.2 Perehdyttäminen ja työnopastus	20
3.3 Oppiminen	23
3.4 Pedagoginen johtaminen ja dialogisuus	26
4 TYÖNOPASTAMISEN JA PEREHDYTTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT	29
4.1 Aikaisemmat tutkimukset	29
4.2 Koko kirkon ohjeistus henkilöstön perehdyttämiseen	31
4.3 Tampereen seurakuntayhtymän perehdytyskäytännöt	32
4.4 Yhteisen varhaiskasvatuksen perehdytyskäytännöt	32
5 HANKKEEN TAVOITTEET	34
6 HANKKEEN TOTEUTTAMINEN	35
6.1 Kehittämistehtävä	35
6.2 Hankkeen eteneminen	36
7 HANKKEEN ARVIOINTI JA TULOKSET	41
7.1 Arviointikysely	41
7.2 Kyselyn analyysi	43
7.3 Arvioinnin tulokset	45
7.3.1 Työnopastajanopas työvälineenä	45
7.3.2 Perustelut hyvälle työnopastukselle ja perehdytykselle	46
7.3.3 Työnopastuksen tavoitteet ja sisällöt	50
7.3.4 Työnopastuksen ja perehdyttämisen kehittämiskohdat	52
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8.1 Keskeiset tulokset	55

8.2 Hankkeen luotettavuus ja eettisyys	60
8.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet	62
8.4 Pohdinta	63
LIITTEET	71

Liite 1: Perehdyttämissuunnitelma

Liite 2: Työnohastajan opas

Liite 3: Oppimispäiväkirja uusille työntekijöille

Liite 4: Kyselylomake työnohastajille

Liite 5: Kyselylomake työntekijöille

Liite 6: Taulukko 1: Esimerkki analyysin etenemisestä

Liite 7: Taulukko 2: Työnohastajien arvioinnin tulokset

Taulukko 3: Uusien työntekijöiden arvioinnin tulokset

1 JOHDANTO

Kirkon varhaiskasvatuksessa, kuten muussakin työelämässä, tapahtuu jatkuvasti kehityksen mukanaan tuomaa muutosta, johon työntekijöiden on kyettävä vastaamaan. Työelämän ja sen haasteet edellyttävät ammattitaitoa ja asiantuntemisuutta. Juutin ja Vuorelan (2002, 57) mukaan keskeisenä voimavarana ovat ihmiset ja heidän osaamisensa. Organisaation toimimisen edellytyksenä on saada ihmisten energia käyttöön, kohdentamalla se oman ydinosaamisensa suuntaisesti. Työpaikoilla lisääntynyt jatkuva erilaisten muutosten määrä ja nopeus aiheuttaa työpaikkojen opastus- ja perehdyttämisjärjestelmille uusia vaatimuksia.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistuneen perehdytyksen voidaan nähdä myös lisäävän ammatillisuutta, työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työntekijän sitoutumista työpaikkaansa. Työstä tulee myös laadukkaampaa, mikä on organisaation talouden ja vahvasti myös työnantajanprofiilin kehittämistä. (Juutti ja Vuorela2002, 57.)

Lähtökohtana opinnäytetyöni aiheelle oli käytännönläheisyys ja että se palvelisi työnantajaani Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän varhaiskasvatusta. Aihe löytyi arjen tilanteista nopeammin kuin osasin odottaa. Syyskaudelta 2011 lähtien on neljän kuukauden perehdyttämisjaksosta maksettu korvausta lastenohjaajille, jotka opastavat työhön uuden työparinsa. Tämä uudistus vaikutti perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen.

Opinnäytetyön toteuttaminen kehittämishankkeena käynnistyi helmikuussa 2012. Hankkeen tarkoituksena oli jäsentää perehdytysuunnitelman avulla neljän kuukauden perehdytysjakson aikataulutusta ja selkiyttää lastenohjaaja-työnopastajan sekä lähiesimiehen perehdyttämisen vastuualueita. Tavoitteena oli laatia materiaalia, joka hyödyttää työnopastusta sekä uuteen työhön perehtymistä. Pyrkimyksenä oli, että varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet voisivat vaikuttaa työnopastamisen ja perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen. Kehittämisen prosessin etenemistä tuki ohjausryhmä, johon kuuluivat varhaiskasvatustyön johtaja, lapsityönohjaajat sekä toimistotyöntekijät.

Hankkeen toteuttaminen tuntui mielekkäältä, koska perehdytyskäytäntöjen uudistaminen ja kehittäminen oli sekä lastenohjaajille että varhaiskasvatuksen yksikölle tarpeellinen ja ajankohtainen. Työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa eivät uuden työpaikan olennaiset työtehtävät ole hänelle selviä. Työnopastaja ja perehdyttäjä voi auttaa häntä jäsentämään asioita ja hahmottamaan kokonaisuuksia.

Työnopastus on perehdyttämistä yksityiskohtaisempaa ja opinnäytetyössäni painotan käsitettä työnopastus. Työnopastus tarkoittaa lastenohjaajan työn äärellä tapahtuvaa oppimisen tukemista ja sen tavoitteena on opastaa varsinainen työ. Kutsun lastenohjaajaa työnopastajaksi, joka opastaa uuden työntekijän tehtäviinsä. Perehdytys-käsitettä käytän tarkoittaessani yhteisen varhaiskasvatuksen käytänteiden, muiden työalojen sekä koko seurakuntayhtymää koskevien toimintaperiaatteiden ja -tapojen opastamista. Näitä aiheita perehdyttää muun muassa lähiesimiehet.

Kehittämishankkeen keskeisenä tehtävänä oli tuoda esille kahdeksan lastenohjaajan kokemuksia ja mielipiteitä laadituista materiaaleista sekä neljän kuukauden perehdytysjaksosta, joka toteutui syyskaudella 2012. Hankkeen arviointi toteutettiin kyselylomakkeilla perehdytysjakson päätyttyä. Kyselyn tuottama aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen ja tulokset esitetään hankkeen kehittämiskysymyksiin pohjaten. Arvioinnin tarkoituksena oli selvittää työnopastajan oppaan vaikutusta ja toimivuutta opastamisen työvälineenä. Tavoitteena oli myös saada lastenohjaajien ääni sille, mikä on hyvää työnopastamista ja perehdyttämistä ja mitä sisältöjä, tavoitteita sekä kehittämisideoita heillä on perehdyttämisjaksolle.

Hankkeen päämääränä on arvioinnin tulosten perusteella muokata työnopastusta ja perehdytysjaksoa entistä paremmin toimivaksi sekä hyödyntää hankittua tietoa varhaiskasvatuksen sisäisen koulutuksen toteuttamiseen.

Koko opinnäytetyön prosessin tavoitteena on tukea ammatillista kasvuani. Tarkoituksena on syventää ja laajentaa ammatillista osaamistani varhaiskasvatuksen ohjaajana. Tavoitteeni on saada lisää tietoa ja näkemystä työnopastamisen ja perehdyttämisen merkityksestä työntekijälle ja koko työyhteisölle.

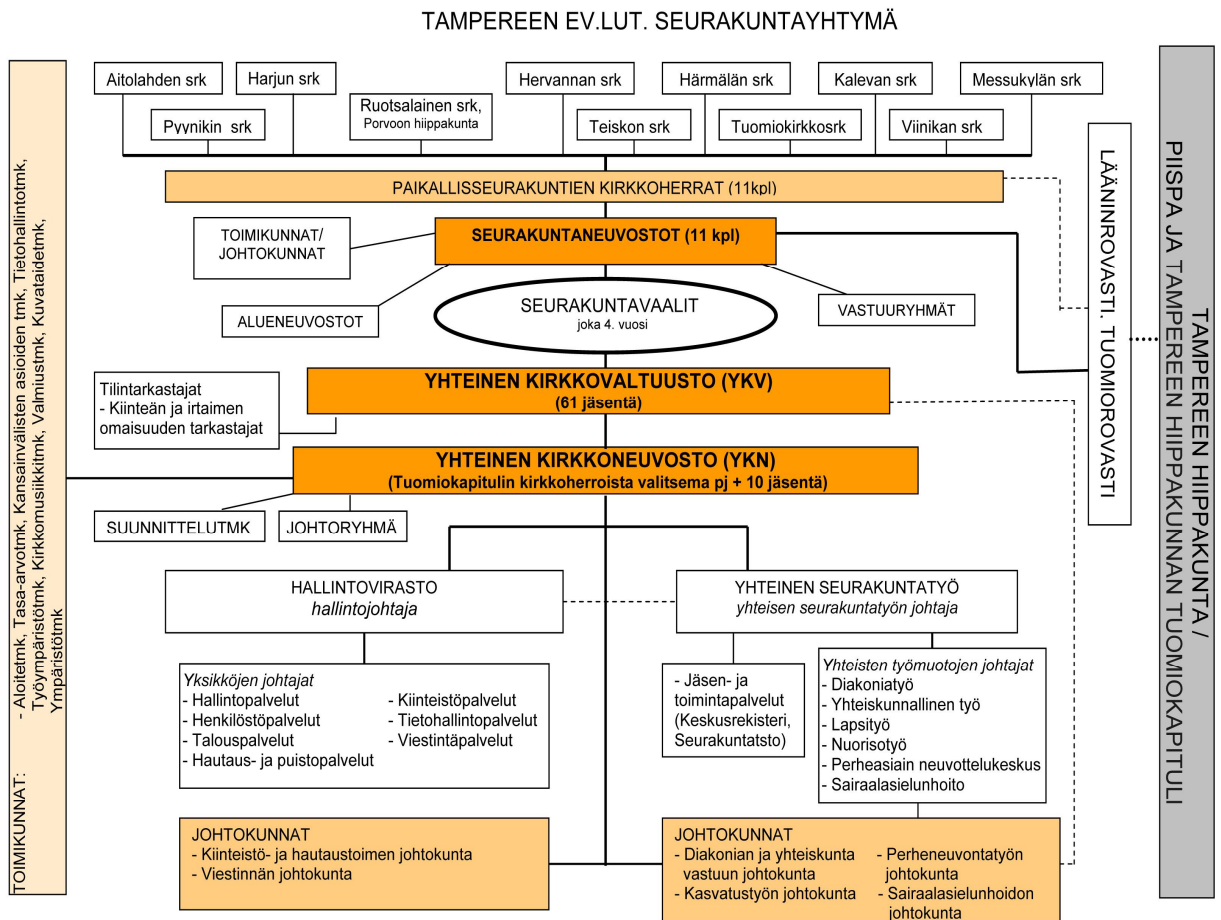
2 HANKKEEN TAUSTA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Aloitin opinnäytetyön tekemisen helmikuussa 2012. Työni aihe löytyi arjen työtä tehdessä ja se toteutui kehittämishankkeena. Hankkeen lähtökohtana oli, että se palveli työyhteisöäni Tampereen ev.lut.seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksessa. Idea lastenohjaajien työnopastamisen kehittämisestä ja perehdytyskäytäntöjen uudistamisesta sai alkunsa syystoimintakauden 2011 perehdytysjaksosta. Käytäntönä on, että kokeneempi lastenohjaaja perehdyttää uuden työnsä aloittavan työparinsa. Toimintakauden alkaessa kokeneempi lastenohjaaja nimettiin uuden työntekijän opastajaksi neljäksi kuukaudeksi ja tehtävästä maksettiin palkkio.

Palkanlisä aiheutti mahdollisesti sen, että lastenohjaajat halusivat täsmällisemmin tietää työparinsa työnopastamisesta ja perehdytyksen vastuualueistaan. Hankkeen liikkeelle paneva voima oli myös työparityöskentelyssä esille tulleet tilanteet, jotka mahdollisesti vältettäisiin panostamalla työnopastamiseen.

Perehdytyskäytäntöjen kehittäminen ja uudistaminen vaatii resursseja. Varhaiskasvatuksenohjaajaopintoni mahdollistivat kehittämisprosessin käynnistämisen opinnäytetyönä. Työhistoriani lastenohjaajana sekä nykyinen työtehtäväni lapsi-työnohjaajana innostivat hankkeen toteuttamiseen.

2.1 Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä



Intranet Arkki

Tampereella on 11 evankelisluterilaista seurakuntaa, joiden jäsenistöön kuuluu noin 70 prosenttia tamperelaisista asukkaista. Yhdessä seurakunnat muodostavat Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän. Yhtymässä huolehditaan kokonaisuudessaan seurakuntien taloudesta, henkilöstöhallinnosta, yhtymän yhteisestä hallinnosta, kiinteistöistä, hautausmaista, kirkonkirjojen pidosta ja viestinnästä. Seurakunnilla on yhteisinä toimintamuotoina perheneuvonta, varhaiskasvatus, sairaalasielunhoito, diakonia-, nuoriso- ja oppilaitostyö sekä yhteiskunnallinen työ. (Seurakuntayhtymän Intranet Arkki.)

Tampereen ev.lut. seurakunnissa on meneillään rakenneuudistus. Tammikuussa 2012 kirkkohallituksen tekemän päätöksen mukaan Tampereen seurakuntarakenteen muutos oli tarkoitus astua voimaan vuoden 2013 alusta. Tulevan uu-

distuksen tarkoituksena on yhdistää seurakunnat siten, että kokonaisuudessaan Tampereella olisi neljä suomenkielistä seurakuntaa ja yksi ruotsinkielinen seurakunta. (Seurakuntayhtymän Intranet Arkki.)

Seurakuntien lukumäärien vähetessä tarkoituksena on toteuttaa seurakunnissa myös organisaatiomuutos. Muutoksessa voimavaroja ja työntekijöitä siirrettäisiin yhtymän alaisuudesta seurakuntiin, lähemmäksi seurakuntalaisia ja perustointia. Hallintoa karsittaisiin ja kevennettäisiin sekä päätöksentekoa selkeytettäisiin. Tarkoituksena on luoda seurakuntien sisälle lähikirkkoalueita, joissa työntekijät ja seurakuntalaiset yhdessä rakentaisivat lähikirkolle yhteisön, jota sen alueen seurakunnassa tarvitaan. (Seurakuntayhtymän Intranet Arkki.)

Tampereen seurakuntien rakenneuudistukselle ei ole saatu täytäntöönpanolupaa. Seurakuntien vähentämisestä on jätetty valituksia hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Arvion mukaan seurakuntarakenteen muuttaminen viivästyy noin vuodella. (Seurakuntayhtymän Intranet Arkki.)

2.2 Yhteinen varhaiskasvatustyö

Tampereen seurakuntayhtymässä varhaiskasvatus toteutetaan keskitetysti yhteisenä työmuotona. Henkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatuksenjohtaja, kuusi lapsityönohjaajaa, joista kaksi työskentelee osa-aikaisina, 57 lastenohjaajaa sekä yksi kokoaikainen ja kaksi osa-aikaista toimistotyöntekijää.

Yhteisen varhaiskasvatustyön tehtävänä ovat lapsen turvallisen kokonaisvaltaisen kasvun sekä kristillisen kasvatuksen tukeminen hänen elämänkaarensa ensimmäisten 10 vuoden aikana. Toiminnan lähtökohtana ovat kumppanuus ja yhteistyö perheiden kanssa kasteessa saadun yhteisen opetus- ja kasvatustehtävän mukaisesti. Tehtävänä on myös tarjota laadukasta monimuotoista toimintaa lapsille ja perheille tasapuolisesti ympäri kaupunkia.

Varhaiskasvatuksessa noudatetaan kirkon varhaiskasvatusta ohjaavaa asiakirjaa, Lapsi on osallinen 2008, sekä kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä määriteltyä seurakunnissa tehtävää kasvatustyötä. Varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelma tehdään kolmivuotiskaudeksi, ja siinä huomioidaan valtakunnalliset tee-

mat, painopisteet ja paikalliset haasteet. Sen käsittelee ja hyväksyy kasvatus-työn johtokunta.

2.3 Varhaiskasvatuksen työmuodot

Seurakuntayhtymän yhteistä varhaiskasvatuksen toimintaa järjestetään noin 30 toimipisteessä eri puolilla kaupunkia. Lastenohjaajat työskentelevät avoimissa päiväkerhoissa, päiväkerhoissa, koululaisten iltapäiväkodeissa, Lasten katedraalissa, Tampereen yliopistollisen sairaalan lastenosastoilla, päiväkotikummeina sekä paikallisseurakunnan perhekerhoissa.

Avoimet päiväkerhot ovat lasten ja heidän läheistensä kohtauspaikkoja. Kerhot ovat avoimia kaikille. Avoimessa päiväkerhossa lapset ovat yhdessä vanhempiensa, isovanhempiensa tai hoitajiensa kanssa. He leikkivät, laulavat, askartelevat ja hiljentyvät kirkkovuoteen liittyvien aiheiden ympärillä. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 1.)

Päiväkerho on ryhmätoimintaa 3-6-vuotiaiden lasten parissa, ja siinä toimitaan kumppanuudessa lapsen perheen kanssa. Kerhossa painottuvat lapsesta välittäminen, lapsuuden ilon kokemukset ja lapsen hengellisen herkkyyden vaaliminen. Päiväkerhon arkea ovat liikkuminen, käsillä tekeminen ja monipuolinen ilmaisu. Lastenohjaajat rakentavat toiminnan monipuoliseksi huomioiden lapsen iän ja kokonaiskehityksen sekä ryhmän luonteen. Päiväkerho rakentaa osaltaan lapsen kokemusta ja osallisuutta seurakunnasta, jossa hän tulee kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ja ikäkaudelleen merkityksellisellä tavalla. Päiväkerhot ovat maksuttomia, mikäli toinen lapsen vanhemmista kuuluu kirkkoon. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 2.)

Seurakunnan koululaisten iltapäiväkodit ovat osa Tampereen kaupungin aamu- ja iltapäivätoimintaa. Iltapäiväkodeissa tarjotaan turvallinen ja kodinomainen levähdyspaikka 1. ja 2. – luokkalaisille lapsille. Toiminnan keskeisenä tarkoituksena on tukea lapsen kasvua ja kehitystä sekä hänen perhettään. Iltapäiväkodeissa leikitään, ulkoillaan, pelaillaan ja luetaan läksyjä. Päivän aikana lapsille tarjotaan monipuolinen välipala. Seurakunnan iltapäiväkodeissa luetaan välipalan alkaessa ruokarukous tai lauletaan lasten hengellinen laulu. Kerran viikossa

iltapäiväkodeissa vietetään kirkkovuoteen liittyvä hartaushetki. Iltapäiväkodin ryhmään mahtuu 20 lasta ja toiminta on maksullista. Toimintaa määrittää perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 3.)

Lasten katedraali eli Finlaysonin kirkko on toiminut 15 vuotta seurakunnan pienempien omana temppelinä. Siellä kokemus pyhän läsnäolosta välittyy lapsille raamatunkertomuksista, joita kirkkoon rakennetut pienoissalttarit kuvaavat. Lapsille ja perheille suunnatut tapahtumat muun muassa vauva- ja taaperokirkot, perhemessut ja hartaushetket toteutetaan yhteistyössä lastenohjaajien ja lapsityön viranhaltijoiden kanssa. Pienoisalttareiden rakentamisesta vastaa rakentamistiimi, johon kuuluu lastenohjaajia ja lapsityönohjaaja. Vuodesta 2005 Lasten katedraali on toiminut myös lasten tiekirkkona. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 3.)

Tampereen yliopistollisen sairaalan lastenosastoilla työskentelee kuusi lastenohjaajaa. Työ on moniammatillista yhteistyötä, ja sen sisältö perustuu kirkon varhaiskasvatusta ohjaavaan asiakirjaan, Lapsi on osallinen (Vake) ja sairaalan varhaiskasvatussuunnitelmaan (Sairaala Vasu). Lastenohjaajien asiantuntijuus painottuu kirkon arvopohjaan ja kristillisen uskon sisällöstä nouseviin kasvatustavoitteisiin. Kristillisyyys toteutuu toiminnasta ja läsnäolosta. Keskeinen osa työtä on koko perheen kohtaaminen sairaan lapsen vuoteen äärellä. (Toimintakertomus 2011, 22.)

Päiväkotikummitoiminta on kaupungin päivähoidon tukemista uskontokasvatukseen liittyvissä kysymyksissä. Päiväkodin henkilökunta ja päiväkotikummi luovat yhdessä päiväkodille uskontokasvatussuunnitelman. Päivähoidon henkilökunnalla on suunnittelu- ja toteutusvastuu, jota kummi ammattitaidollaan tukee. Päiväkotikummi voi olla myös toteuttamassa uskontokasvatusta päiväkodin lapsiryhmissä sekä vierailla vanhemmille suunnatuissa tilaisuuksissa. Päiväkotikummina toimiva lastenohjaaja on myös yhteyshenkilö päiväkodin ja seurakunnan välillä. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 4.)

Yhteistyö paikallisseurakuntien perhetyön kanssa toteutuu perheille suunnatuissa jumalanpalveluksissa sekä kirkkohetkissä ja perhekerhotyössä. Pääasiassa perhekerhoista vastaa paikallisseurakunnan perhetyö. Perhekerhoihin kokoon-

tuvat lapset ja aikuiset. Lapsille on omaa ohjelmaa ja vanhemmat tapaavat toisiaan omassa ryhmässään. Perhekerhossa lastenohjaajan tehtävänä on vastata joko lasten tai aikuisten ohjelmasta. Seurakunnat järjestävät perheille myös erilaisia leirejä, retkiä, juhlia ja tapahtumia, joissa lastenohjaajat ovat mukana. (Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio 2010, 4.)

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Kirkon varhaiskasvatus

Kirkossa kristillisen varhaiskasvatuksen perustana on Jeesuksen asettama kaste ja kirkkolain velvoite kristillisen kasvatuksen antamisesta. Kirkon varhaiskasvatustoiminnan lähtökohtana on kristillinen usko sekä siihen liittyviin arvoihin perustuva kasvatuksellinen vuorovaikutus pääsääntöisesti alle kouluikäisten lasten parissa.

Käsite kirkon varhaiskasvatus on ollut käytössä kirkon kasvatustyön piirissä 1960-luvulta lähtien. Käsitteellä korostetaan kokonaisvaltaista kristillistä varhaiskasvatusajattelua. Käytetään myös termiä lapsi- ja perhetyö, joka on rinnakkainen kristillisen varhaiskasvatuskäsitteen kanssa. Varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjan Lapsi on osallinen (2008, 10) mukaan on ajankohtaista painottaa termiä kirkon varhaiskasvatus.

Kirkon varhaiskasvatusta ohjaava asiakirja Lapsi on osallinen (Vake) on valmistunut vuonna 2008 ja asiakirja päivittyy kevään 2013 aikana. Vaken työstämisen taustalla on käytetty kirkon lapsi- ja nuorisotyön strategiaa sekä valtakunnallista Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet asiakirjaa eli Vasua (2005). Vake -asiakirja auttaa seurakuntia linjaamaan omaa varhaiskasvatustoimintaansa sekä kehittämään sitä koko kirkon linjausten mukaisesti. Asiakirjassa käsitellään kirkon varhaiskasvatuksen lähtökohtia ja perusteita, nykytilannetta ja haasteita. Siinä esitetään myös visio ja kehittämissuunnitelma näiden tavoittamiseksi. Lapsi on osallinen -asiakirja liittyy nimensä mukaan sekä sisältönsä perusteella koko kirkon yhteiseen strategiaan 2015 Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö. (Kangasmaa & Petäjä & Vuorelma 2008, 121–122.)

Kirkon työn strategia vuodelle 2015 Meidän Kirkko, osallisuuden yhteisö kertoo kirkon perustehtävän:

Kirkon tehtävä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta. (Meidän kirkko—osallisuudenyhteisö 2008).

Kirkon varhaiskasvatustoiminnan raamatullisina lähtökohtina ovat kaste- ja lähetyskäsky sekä lasten evankeliumi. Tärkeänä perustana työlle pidetään Jeesuksen suhdetta lapsein. Hän asetti lapsen uskon esikuvaksi aikuisille, jota tulee kunnioittaa. (Lapsi on osallinen 2008, 10.)

Kaste- ja lähetyskäsky:

Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsiksi: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskennyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kanssanne kaikki päivät maailman loppuun asti. (Matt. 28: 18–20.)

Lasten evankeliumi:

Jeesuksen luo tuotiin lapsia, jotta hän koskisi heihin. Opetuslapset moittivat tuojia, mutta sen huomattessaan Jeesus närkästyi ja sanoi heille: ”Sallikaa lasten tulla minun luokseni, älkää estäkö heitä. Heidän kaltaistensa on Jumalan valtakunta. Totisesti: joka ei ota Jumalan valtakuntaa vastaan niin kuin lapsi, hän ei sinne pääse.” Hän otti lapset syliinsä, pani kätensä heidän päälleen ja siunasi heitä. (Mark. 10:13–16.)

Varhaiskasvatuksessa tehtävän työn perustana on kaste. Kasteen perusteella lapsella on oikeus kasteen sisällöstä lähtevään kristilliseen kasvatukseen. Se velvoittaa kirkkoa, vanhempia ja kummeja huolehtimaan lapsen kristillisestä kasvatuksesta. Peruslähtökohtana on kasvatuskumppanuus lapsen perheen kanssa. Kumppanuudessa tapahtuvaa yhteistä kasvatus- ja opetustehtävää kutsutaan kasteopetuksiksi. Kirkon varhaiskasvatus linjautuu lähetystehtävän mukaisesti ja toimintaan ovat tervetulleita ja mukaan kutsuttuja myös kaikki ne, jotka edustavat muita uskontoja tai joita ei ole kastettu. (Lapsi on osallinen 2008, 11.)

Kirkon varhaiskasvatukselle ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää eikä yhtä tapaa toteuttaa sitä. Se pohjautuu kristilliseen ihmiskäsitykseen, jonka mukaan ihminen on luotu Jumalan kuvaksi, elämään yhteydessä Jumalan kanssa. Jokainen elämä on arvokas, ainutlaatuinen ja ainutkertainen. Lapsi on myös Jumalan kuva, hengellinen toimija, joka kasvaa vuorovaikutuksessa vanhempi-

ensa ja yhteisönsä kanssa. Lapsi elää uskoaan todeksi arjessa leikkien, liikku-
en, tutkien ja iloiten. (Muhonen & Tirri 2008, 64; Lapsi on osallinen 2008, 10.)

Vake -asiakirja rakentuu kirkkomme neljän perustehtävän pohjalle. Kasvatus, julistus, lähetys ja palvelu toteutuvat myös varhaiskasvatuksen toiminnassa. (Meidän kirkko, kasvamme yhdessä 2012.) Varhaiskasvatuksessa keskeinen tavoite on liittää usko lapsen arkeen. Lapsen kokonaisvaltaiseen elämään kuuluu hengellisyys, jota vaalitaan muun muassa seurakuntien kerhotoiminnassa. Lapselle pyritään rakentamaan siltoja elämys- sekä kokemusmaailmaan, jossa uskonnollisilla ja hengellisillä asioilla on luonteva asema lapsen elämässä. Ne tuovat iloa, turvallisuutta, toivoa ja siunausta lapsen elämään. Kasvatuksessa tulee olla läsnä olevana mahdollisuus kokea Jumala turvallisena ja rakastavana. On tärkeää tiedostaa, että uskonnolliset asiat eivät avaudu pelkästään ymmärryksellä ja tiedollisten tavoitteiden tulisi olla kristillisessä kasvatuksessa toissijaisia. (Kallioniemi 2010, 172; Muhonen & Tirri 2008, 79.)

Muhosen ja Tirrin (2008, 79) mukaan kasvatus muuttuu todeksi pedagogisessa suhteessa kasvatettavan ja kasvattajan välillä. Kirkon varhaiskasvatuksen antama kristillisen kasvatuksen uskottavuus välittyy kasvattajista. Varhaiskasvattaja on lapselle kristillinen kasvattaja ja osaltaan hengellisen perinnön siirtäjä. Lapsien on nähtävä ja koettava, että kasvattajat itse ottavat Jumalan Sanan vakavasti ja asettuvat sen edessä oppijan asemaan. Kasvattajan luottamus ja suhde Jumalaan sekä elämään heijastuvat tähän kasvatussuhteeseen.

Keskeinen kysymys kirkon varhaiskasvatusta määritettäessä on sen suhde uskontokasvatukseen. Kristillinen kasvatus on uskontokasvatuksen sisällä oleva käsite, joka tarkoittaa kristilliseen uskoon kasvattavaa uskontokasvatusta. Uskontokasvatus tarkoittaa kirkon, kodin, yhteisön tai minkä tahansa instituution antamaa kasvatusta, joka sisältää uskonnollista ainesta. Uskontokasvatus ottaa huomioon myös kaikki uskonnolliset yhteisöt ja kotien erilaiset arvomaailmat. Kristillinen kasvatus eroaa tietoa välittävästä uskontokasvatuksesta siinä, että kristillisessä kasvatuksessa Jumalan ja ihmisen yhteys on totta. Varhaiskasvatuksessa luonnollinen lähtökohta on se kristillinen, kulttuurinen ja historiallinen ympäristö, jonka keskellä lapsi elää. On pedagogisesti tarkoituksenmukaista lähteä lapselle tutuista asioista ja ympäristöstä. Tulevaisuuden uskontokasva-

tuksessa on pyrkimys muuttaa suuntaa siten, että lapsen maailma ja ympäröivä uskonnollinen maailma saataisiin vuoropuheluun keskenään. Lasta ei voi irrottaa kasvuympäristöstään, vaan oppimisella on sosiaalinen ja kulttuurisidonnainen luonne. (Halme 2011, 18; Pellikka 2011, 152–153.)

Tulevaisuuteen katsova kirkko vahvistaa lasta ja hänen perhettään tukemalla uskoa, sitouttamalla toimintaan ja kasvattamalla lasta mukaan seurakuntaelämään varhaislapsuudesta lähtien. Kirkon varhaiskasvatuksen kokonaisvaltainen kehittäminen, toteuttaminen ja siitä tiedottaminen on kirkon varhaiskasvatuksen toimijoiden erityinen tehtävä, mutta myös kaikkien seurakunnan työntekijäryhmien yhteinen tehtävä heidän kohdatessaan lapsia ja perheitä. (Lapsi on osallinen 2008, 29.)

3.1.1 Lastenohjaajan työnkuva ja koulutus

Kirkossa lastenohjaajan ammatin kehittyminen on yhteydessä päiväkerhotyön historiaan. Päiväkerhotyö syntyi sodan jälkeisenä aikana Suomen suurimmissa kaupungeissa Turussa, Tampereella ja Helsingissä. Tampereella päiväkerhotyö hyväksyttiin seurakuntien diakoniatyöhön kuuluvaksi työmuodoksi vuonna 1950. Uuden toimintamuodon syntyminen oli yhteydessä päivähoitopaikkojen puutteeseen. Itsenäiseksi työmuodoksi se siirtyi 1966 jolloin se sai oman johtokuntansa. Päiväkerhotyön yleistymiseen vaikutti yhteiskunnassa vallinnut tilanne, johon kirkko pyrki vastaamaan. (Porkka 2008, 173.)

Ensimmäiset lastenohjaajat työskentelivät tuntipalkkaisina tai osapäivätoimisina työntekijöinä ja koulutus tapahtui työtä tehden. Ensimmäisiä kursseja lastenohjaajille järjestettiin 1960-luvulla. Lastenohjaajien työala laajeni ja monipuolistui nopeasti. Kurssimuotoisena lastenohjaajien koulutus käynnistyi 1970-luvulla. Yhteiskunnan ammatilliseen koulutusrakenteeseen lastenohjaajakoulutus otettiin vuonna 1989. Opintolinja tuotti opiskelijoille tuolloin kouluasteen tutkinnon. Valtakunnallisen opetussuunnitelman sisällössä näkyi työn laaja-alaisuus ja toisaalta selkeä painotus kirkon lapsi-, varhaisnuoriso- ja perhetyöhön. (Jääskeläinen 1997, 253.)

Ammatillisen koulutuksen rakenteen ja tutkintojen uudistuessa vuodesta 1995 alkaen lastenohjaajien koulutus muuttui toisen asteen perustutkinnoksi. Ammatitutkintolaki (1994) mahdollisti aikuisille joustavan tutkinnon suorittamisen näyttökokeina. Nykyinen piispainkokouksen suosituksen mukainen lastenohjaajan koulutus on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. Sen tutkintonimike on lapsi- ja perhetyön perustutkinto. (Jääskeläinen 1997, 254; Porkka 2008, 200.)

Kirkon kristillinen varhaiskasvatustyö on ainutlaatuista maailmassa. Samassa laajuudessa ja yhtä kattavaa säännöllistä kasvatustoimintaa ei ole muilla kirkolla. Lastenohjaajat ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia ja olleet vuosia kirkon suurin hengellinen työntekijäryhmä. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2001, 83; Saarinen 1997, 130.)

Lastenohjaajien työ on käytännönläheistä toimintaa, jossa yhdistyvät monimuotoiset osaamisen alueet. Tehtävän ydintä on kirkon kaste- ja varhaiskasvatuksen pedagogisten periaatteiden mukainen toiminta. Ammatin perustana on kasvattajana olemisen ja kasvattajatietoisuus, jossa korostuu kristillisen ja hengellisen kasvun tukeminen. (Saarinen 1997, 60–61.)

3.1.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on pidemmän aikaa puhuttanut työelämää. Viime vuosina on tehty useita lakimuutoksia, jotka tähtäävät työolosuhteiden parantamiseen. Työ on useimmille tärkeä elämän hyvinvointitekijä. Työyhteisön hyvinvointiin sisältyy myös asioita, joiden avulla voidaan huoltaa, kehittää ja jalostaa henkilöpääomaa. Työyhteisön hyvinvointiin sisältyvät työsuojelu, johon kuuluvat työturvallisuus ja työterveyshuolto, yhteistyö ja yhteisöllisyys työpaikalla sekä työpaikan ilmapiiri ja me-henki. (Ojala & Ahonen 2005, 196).

Verkosto-organisaatioyhteistyö on tänä päivänä suuri haaste. Ihmiset ovat mukana erilaisilla työsuhteilla ja erilaisten välimatkojen päässä. Lähikontaktin puuttuessa sitoutuminen ja luottamus tulevat haasteeksi. Yhteisön yhdessä pitävä voima muodostuu yhteisistä arvoista ja yhteisestä tavoitteesta. Arvot luovat pelisäännöt yhteiselle toiminnalle ja tavoite syyn, miksi yhteistyötä tehdään. Arvoi-

hin pohjautuu myös hyvä ilmapiiri sekä menestys ja saavutukset yhdessä tehdystä työstä. (Ojala & Ahonen 2005, 201–202.)

Kun työhyvinvointi nähdään taloudellisena resurssina, siirtyy vastuu sen kehittämisestä ja vaalimisesta osaksi liiketoimintavastuuta. Työhyvinvoinnin riskejä tulisi tunnistaa, arvioida ja hallita samoin kuin muitakin toiminnan riskejä. Huono työilmapiiri estää osaamisen jakamisen ja uuden luomisen yhdessä. Huono työväire laskee toiminnan laatua, heikentää asiakastyytyvääisyyttä ja varallisuutta sekä vaikuttaa tulevaisuuden menestymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 92, 94, 269.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on 2011 vahvistanut sosiaali- ja terveyspolitiikan strategian Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Strategisissa linjauksissa on kiinnitetty erityistä huomiota työympäristöä ja työhyvinvointia koskeviin työsuojelun osa-alueisiin. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset suuntaavat työelämän kehittämistä sekä työsuojelulainsäädäntöä koskevan valvonnan ohjeistusta. Tavoitteena on muun muassa työssäoloajan pidentyminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää useita eri toimenpiteitä esimerkiksi terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta; ammattitautien ja työpaikkatapaturmien, työn aiheuttaman haitallisen kuormituksen ja koetun psyykkisen ja fyysisen kuormituksen määrän vähentymistä. Sosiaali- ja terveysministeriö kutsuu kaikki työelämään vaikuttavat osapuolet määrätietoiseen ja tulokselliseen yhteistyöhön asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset 2011.)

3.2 Perehdyttäminen ja työnopastus

Käsitteitä perehdyttäminen ja työnopastus käytetään kirjallisuudessa rinnakkain. Käytännössä perehdyttämisen yleiskäsite on laajentunut kattamaan sekä työnopastuksen että alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdytykseen liitetään työyhteisöjen kulttuuriset ja sosiaaliset piirteet sekä käytännön toimenpiteet. Näiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, arvot ja toimintatavat sekä työyhteisön ihmiset; työtoverit ja asiakkaat. Perehdytys käsi-

te sisältää myös uuden työntekijän työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävät. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Teoriassa perehdyttäminen on laajempi käsite kuin työnopastus. Työnopastuksella tarkoitetaan työpaikoilla annettavaa työtehtävien opetusta. Työnopastusta tarvitaan, kun työ on tekijälleen uusi tai kun tuttuihin toimintatapoihin ja työtehtäviin tulee muutoksia. Työnopastus on perusteltua myös erilaisissa muutostilanteissa ja on osa perehdytystä. (Frisk 2005, 49; Kjelin & Kuusisto 2003, 37.)

Työnteko ja siihen oppiminen on lainsäätäjien erityisessä suojeluksessa. Laeissa on monia suoria viittauksia ja määräyksiä perehdyttämiseen. Huomio on kiinnittynyt työnantajan vastuuseen opastaa työhön tulevat uudet henkilöt, myös lyhytaikaisiin työsuhteisiin palkatut ja pitkään työstä poissa olleet työntekijät. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimus- ja työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeimpiä työpaikoilla toteutettavia koulutuksia. Näiden avulla luodaan edellytyksiä työmotivaatioon, työn tuloksiin, työyhteisön hyvinvointiin ja työturvallisuuteen. (Lepistö 2004, 56.) Kjelin ja Kuusiston (2003, 14, 241) mukaan perehdyttämisen hyötyjen tunnistamisesta huolimatta se on yksi laiminlyödyimpiä prosesseja organisaatiossa. Useimmiten laiminlyönnin syynä on kiire.

Työelämän nykyisiä tavoitteita ovat osaamisen jatkuva uudistaminen, moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö yli yksikkö- ja organisaatorajojen. Hyvä perehdyttäminen sisältää erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat työssä aloittamista sekä tulokkaan osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdyttämisen päävastuun järjestäminen kuuluu esimiehelle. Käytännön työnopastuksen toteuttamiseen osallistuvat usein monet työyhteisön jäsenet. Tavallisesti uudelle työntekijälle nimetään työnopastajaksi kokeneempi työntekijä, jonka puoleen tulokas voi kysymyksineen kääntyä. Yhteistyö perehdyttämisessä ja työnopastamisessa on toteuttajien kesken välttämätöntä. (Lepistö 2004, 56, 59.)

Useamman perehdyttäjän avulla työntekijä saa monipuolisemman kuvan työstä ja työyhteisöstä. Perehdytettävällä on myös itsellään vastuu perehtymisestään ja sen onnistumisesta. (Rainio 2010, 12). Useimpien henkilöiden osallistuessa perehdyttämiseen on tärkeää, että jollakin on vastuu kokonaisperehdyttämisen koordinoinnista. Koordinoija seuraa perehdyttämisen etenemistä ja tekee yhdessä toisten kanssa tarvittavia muutoksia perehdyttämisohjelmaan. Hän jakaa perehdytykseen sisältyvän materiaalin tai opastaa mistä sitä löytyy. Perehdyttäjä tai työnopastaja, olipa hän esimies tai nimetty perehdyttäjä, on tärkeässä roolissa perehtyjän oppimisen edistäjänä. Parhaimmillaan hän on koko työyhteisön oppimisen edistäjä. (Kupias & Peltola 2009, 98, 114.)

Perehdyttämisen alkaessa on tärkeää ottaa huomioon tulokkaan osaaminen ja pyrkiä hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon perehdyttämisprosessin aikana. Myös tulokkaan vanhat työtavat tulevat testatuiksi uudessa ympäristössä. Samanaikaisesti työyhteisö joutuu tarkastelemaan omia toimintatapojaan välittäessään niitä tulokkaalle. Uuden työntekijän havainnot antavat työyhteisölle myös mahdollisuuden arvioida työkäytäntöjään. Syntyy avoin tilanne, jossa muutos on mahdollista. Työyhteisöllä on oppimisen ja uudistumisen mahdollisuus niin kauan kuin työntekijä näkee ja kokee asioita eri näkökulmasta. (Mäki-salo 2004, 132.)

Kaikkea työtehtävässä tarvittavaa osaamista ei ole mahdollista perehdyttämisaikana opettaa. Työntekijä siirtyy vähitellen yrityksen koulutuksen ja kehittämisen piiriin. Perehdyttäminen ei tarkoita ainoastaan uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan auttaa työntekijää saamaan esille, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olevaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Perehdyttämisen ja työnopastamisen tärkeimpiä tehtäviä on niiden tietojen ja taitojen antaminen, jolla työntekijä pääsee hyvin työn alkuun. Johdonmukaisella ja onnistuneella perehdyttämisellä on suuri positiivinen vaikutus työntekijän mielenkiintoon työtä ja koko työyhteisöä kohtaan. (Lepistö 2004, 56.) Kjelinin ja Kuusiston (2003, 14) näkemys on, että työntekijä hyväksytään työyhteisön jäseneksi, kun hän on sisäistänyt riittävästi työyhteisön arvoja, työtapoja ja ammattiroolin. Hyvin hoidettu perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua, parantaa työoloja ja vähentää työn fyysisiä ja psyykkisiä rasitteita.

3.3 Oppiminen

Oppiminen on prosessi, jossa yksilö saavuttaa uusia tietoja ja taitoja jostain aiheesta. Se on myös vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa oppijan kokemukset muuntuvat siten, että hänen tiedoissaan, taidoissaan ja asenteissaan tapahtuu muutoksia. Oppimisen sanotaan olevan yksilöllistä vaikka yksilön oppimisen kehittyminen tapahtuu osallisena sosiaalista yhteisöä. (Ojanen, 2009, 41.)

Kupias ja Peltola (2009, 116) toteavat arkipuheessa käytettävän usein tiedon ja osaamisen siirtämistä. Varsinkin hiljaisen tiedon osalta se on tullut miltei hoke-maksi. Vallalla olevien käsitysten mukaan tietoa ei kuitenkaan voida siirtää, vaan jokainen oppija rakentaa eli konstruoi tiedon itse uudestaan. Tämä edellyttää oppijan aktiivista tiedon ymmärtämistä ja prosessointia. Tiedonkäsittelytapamme ovat yksilöllisiä, sillä kokemukset ja aikaisempi osaaminen säätelevät sitä. Ojanen (2006, 41) painottaa oppimisen sosiaalisen vuorovaikutuksen tärkeyttä, jossa oppijan ajatteluprosessi tulee esiin muiden kanssa keskusteltaessa. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä painottuvat ympäristön ja kommunikaation merkitys.

Oppimisen edellytyksenä on oppijan ymmärrys ja osaaminen sekä ymmärtä-mättömyys ja osaamattomuus opittavasta asiasta. Tynjälän (2000, 37–38) mu-kaan konstruktivistisen oppimiskäsityksen lähtökohtana ovat oppijan aikaisem-mat tiedot, kokemukset, ongelmanratkaisutavat ja tapa hahmottaa maailmaa. Konstruktivistinen oppimiskäsitys on syntynyt kognitiivisen psykologian, oppimi-sen ja opetuksen tutkimuksesta. Sen pääidea on, että yksilö rakentaa tietoa jo aiemmin omaksumansa päälle itsenäisesti sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Itsearviointi ja reflektiotaitojen merkitys korostuu, sillä oppijan on ym-märrettävä miksi tietyt asiat on osattava, jotta hän pystyy hyödyntämään taito-jaan uusissa tilanteissa. Konstruktivisessa oppimisnäkemyksessä oppiminen helpottuu kun opetusta suunniteltaessa huomioidaan oppijan yksilöllinen lähtöti-lanne ja selvennetään tavoitteet.

Kupias ja Peltola (2009, 116) määrittävät oppimisen olevan tiedollista toimintaa, jossa oppija rakentaa sisäisiä malleja ulkopuolisen maailman ilmiöistä havainto-jensa ja kokemustensa kautta. Sisäiset mallit eli skeemat kehittyvät ja muuttuvat oppimisen myötä ja ovat perustana uuden oppimiselle. Ristiriitaa synnyttää ti-

lanne, jolloin oppijalla on selkeä käsitys sisäisen mallin asioiden tilasta, mutta hänen näkemyksensä ei vastaa esimerkiksi uuden työympäristön vaatimuksia. Näkemykset voivat olla vanhentuneita eivätkä vastaa organisaation muuttuneita vaatimuksia. Tällaisessa tilanteessa uudet havainnot eivät enää sovi aikaisempiin kokemuksiin. Aikaisempaa skeemaa joudutaan muuttamaan ja muovamaan.

Mäntysen ja Penttisen (2009, 3) mukaan työyhteisöissä työntekijöiltä edellytetään työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvien yleisperiaatteiden oppimista ja aktiivisuutta kyetä ottamaan asioista selvää. Työntekijän voidaan sanoa oppineen kun hän on omaksunut opittavan asian, tuntee asioiden väliset yhteydet ja osaa soveltaa tietoa muuttuvissa tilanteissa. Konstruktivisesti suuntautuneessa oppimisessa Kjelinin & Kuusiston (2003, 44) näkemys on, että oleellisempaa ovat kokonaisuuksien ja asioiden välisten suhteiden hallinta, kuin yksityiskohtien opettelu. Tynjälän (2000, 58) mukaan konstruktivismi painottaa myös oppijan aktiivisuutta ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä.

Kokemuksellisen oppimisnäkemyksen mukaan oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista. Se on syklinen prosessi, jossa kokemuksia tulkitaan, pohditaan ja jäsennellään uudestaan ja kokeillaan. Kokeilut tuottavat uusia kokemuksia, joita voidaan edelleen tulkita, pohtia ja jäsennellä. Uusi sykli käynnistyy aina edellisen pohjalta. (Kupias & Peltola 2009, 122.)

Laine, Ruishalme, Salervo, Siven ja Välimäki (2010, 15) painottavat kokemusoppimisen edellytyksenä olevan avoimuuden ja sitoutumisenhalun uusiin kokemuksiin. Kokemusoppiminen on prosessi, johon sisältyy omakohtainen kokemus, sen pohtiminen ja käsitteellistäminen sekä saadun tuloksen soveltaminen toimintaan. Se vaatii oppijalta havainnointi- ja analysointikykyä sekä taitoa pohtia kokemuksia eri näkökulmista. Lisäksi se edellyttää päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaitoja uusien ideoiden soveltamiseen käytännössä. Kokemusoppimisessa teoreettisen tiedon yhdistäminen käytännön kokemuksiin mahdollistaa kokemusten jäsentämisen ja niistä oppimisen.

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 123) mukaan kokemukselliseen oppimiskäsitykseen liittyy neljä vaihetta. Ne ovat omakohtainen kokemus, kokemuksen pohdinta eli reflektointi, käsitteellistäminen tai yleistäminen ja aktiivinen kokeileva

toiminta. Jotkut oppijat ovat oppiessaan kiinnostuneita käsittelemään kokemuksiaan. Toiset katsovat asioita monelta eri näkökulmalta, kolmannet käsitteellistävät ja jäsentävät asioita. Neljännet kokeilevat asioita käytännössä. Tai paremminkin pitäisi sanoa, että jotkut näistä puolista ovat eri ihmisten oppimisessa vahvemmin ja toiset heikommin esillä.

Konstruktiiivisella ja kokemuksellisella oppimisella on paljon yhteistä siinä, että vain oppija voi itse oppia ja reflektoida kokemuksiaan. Kokemuksellisessa oppimisessa on tyypillisempää aktiivinen oppiminen ja itseohjautuvuus sekä dialogisuus, joka pakottaa ihmisen kasvamaan. Konstruktivismi painottaa enemmän tavoitteellista oppimista, jossa ehtona on oppijan tarkkaavaisuuden suuntaamisen ja palautteen hankkiminen. (Ojanen 2009, 56.)

Oman oppimistyylinsä ja -tapansa tiedostaminen on tärkeää. Kun hahmottaa oman tapansa oppia, kykenee ymmärtämään itseään ja oppimistaan paremmin. Oppimistyyliä voi tarkastella myös siitä näkökulmasta mikä ei ole itselle ominaista. Oma tapaansa oppia voi näin laajentaa ja monipuolistaa. (Kupias & Peltola 2009, 121.)

Tietoa voi vastaanottaa visuaalisesti, auditiivisesti, taktillisesti ja kinesteettisesti. Yksilölle olisi edullista, jos hän kykenisi muuttamaan omaa tiedonvastaanottotapaansa aina tilanteen mukaan. Oppimistyyli pitää sisällään oppilaan luonteenomaisia älyllisiä (kognitiivisia), tunteisiin liittyviä (affektiivisia) ja fysiologisia tekijöitä. (Laine ym. 2010, 18.)

Oppijat ovat harvoin, jos koskaan yhden oppimistyylin ihmisiä ja ihmisen luokittelu kovin yksioikoisesti tällaisiin tai tuollaisiin oppijoihin on kiistanalaista ja usein yksinkertaistavaa. (Kupias & Peltonen 2009, 120).

Oppiminen tulisi nähdä laadullisena muutoksena henkilön tavassa nähdä, kokea, ymmärtää ja käsitteellistää asioita todellisessa maailmassa. Oppimista ei siten pidä yrittää määrittää ympäristöstään irrallisena tapahtumana, koska oppimisympäristöllä ja sillä, miten yksilö oppimisen itse ymmärtää on aina merkitystä oppimistilanteessa.

3.4 Pedagoginen johtaminen ja dialogisuus

Pedagoginen johtajuus ei ole yksiselitteinen käsite. Sana pedagogiikka viittaa kasvatusta koskevaan teoriaan, tutkimukseen tai käytännön kasvatustyöhön. Kasvatusorganisaation johtamistoiminnan yläkäsitteenä on käytetty pedagogisen johtamisen termiä. Koulujen johtamisperinteessä käsitettä on puolestaan käytetty pedagogisten tavoitteiden ja opetussuunnitelman toteutumiseen liittyvänä. Pedagoginen johtajuus on myös määritelmä johtamistyylistä, joka ei kytkeydy kasvatusorganisaatioihin. (Fonsén 2008, 21.)

Varhaiskasvatuksen johtajuustutkimus on melko nuorta. Sekä pedagogista että koulujen johtajuutta on tutkittu jonkin verran. Viime vuosina päivähoidon johtajuus on noussut suosituksi tutkimuksen kohteeksi. Päivähoidon johtajuutta koskevia tutkimuksia ovat tehneet esimerkiksi Hujala ja Heikka (2008) sekä Nummenmaa ja Karila (2008). Myös joitakin kansainvälisiä tutkimuksia löytyy 1990-luvulta. (Fonsén 2008, 26.)

Pedagogisen johtamisen käsite määrittää johtajuuden lähemmäksi ihmisten välistä vuorovaikutusta vastakohtana aikaisemmalle ylhäältä päin tulevalle hierarkkiselle johtamistyyliille. Joidenkin tutkijoiden mielestä käsitettä pedagoginen johtajuus ei tulisi kuitenkaan käyttää. Karilan (2001, 32) mukaan pedagoginen johtajuus käsite painottaa vain hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tehtäväalueita. Their (1994, 90) käyttää kyseistä käsitettä erityisesti henkilöstöjohtamisesta, johon liittyy kasvatustieteellistä tietoa ja taitoa.

Taipale (2004) suhtautuu väitöstutkimuksessaan pedagogiseen johtajuuteen Theirin tavoin. Hän on tutkinut esimiehiä pedagogisina johtajina ja tiimin ohjaajina. Hänen määritelmänsä mukaan johtajan on oltava oppimiskykyinen ja esimerkkinä alaisilleen. Johtajan tehtävä on mahdollistaa tiimin oppiminen ja oppimisen päämääränä on toiminnan tuloksellisuus.

Varhaiskasvatustyössä pedagogisen johtajuuden keskeiset roolit ovat yksiköstä vastaaminen, päätöksenteko, perustehtävän kirkastaminen sekä perustehtävän mukaisen toiminnan ohjaaminen ja kehittäminen. Olennaista on henkilöstön ja työyhteisön tukeminen, aktivointi sekä hyvinvoinnista huolehtiminen. Johtajan

tehtävänä on myös pedagogisen keskustelun ylläpitäminen palaverikäytännöissä. (Hujala & Heikka 2008, 32).

Vaikka lähestymistapa johtajuuteen on erilainen, löytyy myös Theirin (1994, 89) määritelmistä keskustelujen merkityksien korostaminen. Hänen mukaansa jokaisella organisaatiolla täytyy olla jokin perusidea ja filosofia, miksi se on olemassa. Organisaation jokaisella jäsenellä tulisi olla sisäistetty selkeä kuva yksikön perusfilosofiasta. Pedagogisen johtajan vastuulla on ylläpitää jatkuvaa keskustelua perusideasta ja huolehtia, että keskustelujen kautta edetään yhteistä visiota kohti.

Myös Jouttinmäki (2008, 51) kuvaa pedagogisen johtajan tehtävän lähtökohtana olevan perustehtävän edistäminen ja se, että kaikilla toimijoilla on selkeä käsitys siitä, miksi se on olemassa ja mikä on sen missio. Tämän saavuttamiseksi on oleellista, että työyhteisön vuorovaikutus toimii ja toimintojen kehittämiseksi käydään dialogia.

Useampien tutkijoiden mukaan pedagogiseen johtajuuteen kuuluu oleellisesti pedagogisen keskustelun ylläpitäminen. Se edellyttää palaverikäytäntöjen muuttamista tiedostusasioihin painottuvista palavereista pedagogiselle pohdinnalle tilaa antaviksi keskustelutilanteiksi. Keskustelurakenteiden luominen ja ylläpitäminen on pedagogisen johtajuuden tehtävä. (Pekkarinen 2005, 84.)

Kallialan (2012, 153, 156) mukaan suomalaisen varhaiskasvatuksen tasoa nosttaessa on varmistauduttava, että johtajilla on aikaa, tietoa, taitoa ja tahtoa johtaa lapsiryhmissä tapahtuvaa pedagogista työskentelyä. Johtajien työnkuvaa on siis tarkistettava. Liikkeelle tulisi lähteä pedagogisesta johtajuudesta, minkä jälkeen muut johtajan tehtävät on määriteltävä realistisesti jäljelle jäävässä ajassa. Työaika täyttyy kaikella muulla eikä tärkeimmälle tehtävälle jää aikaa. Pedagogisista asioita tinkiminen kostaustuu, sillä ne vaikuttavat johtajan tehtävistä eniten varhaiskasvatuksen laatuun ja siten vahvasti myös lasten kokemuksiin.

Pedagoginen johtajuus on mahdollistamista, rajaamista, suuntaamista ja valintoja, jossa toiminnan eettisyys korostuu ja lapsen etu tulee näkyväksi. (Opetushallitus i.a.). Jouttinmäen (2008, 54) mukaan päävastuu varhaiskasvatuksessa tehtävästä kenttätöystä ja sen laadusta on johtajalla. Pedagogisen johtajuuden

tulisi näkyä johtajan toiminnassa ja päätöksenteossa. Hänellä tulisi olla pedagogisen johtamisen silmälasit tehtävää hoitaessaan. Pedagogiselle johtamiselle on olennaista ihmisten johtaminen ja työyhteisön kehittäminen, jolla saavutetaan toimivat työtiimit sekä edistetään työhyvinvointia.

Dialogilla tarkoitetaan kokemuksellista vastavuoroisuutta muiden kanssa, ja sen tavoitteena on erilaisten näkemysten esille tuominen, ymmärtäminen ja yhteisen ymmärryksen saavuttaminen. Dialogisuudesta puhuttaessa ihmisiä tarkastellaan aktiivisina toimijoina, jotka kutsuvat toisiaan vuorovaikutusprosesseihin. Mönkkönen ja Roos (2010, 168) kuvaavat työyhteisöissä dialogisen toimintakulttuurin merkityksellisyyden alhaalta ylöspäin rakentuvassa kehittämistyössä, jossa yhteisen tietämyksen dialogisuus rakentuu ja hiljaisella tiedolla on merkitystä.

Dialogi sana tulee sanoista dia ja logos, jotka kuvaavat dialogisuuden olemusta. Sana dia tarkoittaa kreikan kielestä suomennosta läpi tai halki ja logos puolestaan oppia tai järkeä. Kaikki keskustelu ei ole dialogista, vaikka keskustelussa olisi pyrkimys tasavertaisuuteen osapuolien välillä. Dialogisuus kuvaa ihmiskäsitystä ja maailmankuvaa, jotka luonnollisestikin vaikuttavat tapaamme kohdata toiset ihmiset. (Mönkkönen 2007, 86.)

Mönkkösen (2007, 88) mukaan dialogisuus ei ole pelkkää puhetta, toisen kuuntelua tai keskustelua sen tärkeä elementti on vastavuoroisuus. Parhaimmillaan molemmat oppivat ja voivat muuttaa mielipiteitään ja asenteitaan. Tämän vuoksi dialogisuuden ajatellaan olevan suhde. Tämän ajattelun tausta ulottuu dialogifilosofi Martin Buberiin. Buber (1993) kuvaa dialogista sinä–minä suhteena, johon asettuessaan ihminen tunnistaa toisen toiseuden. Ihminen tulee minäksi ainoastaan sinän kautta.

Dialogisuutta voi harjoitella, avoimessa dialogisessa kanssakäymisessä löytyy aina uutta. Dialogin kautta työyhteisössä tapahtuu oppimista, johon johtaja antaa tilaisuuden mahdollistaessaan dialogisen toimintakulttuurin. Dialogin taidon harjoittaminen edellyttää, että yhteisössä arvostetaan dialogisuutta. (Mönkkönen 2007, 67; Ojanen 2001, 66.)

4 TYÖNOPASTAMISEN JA PEREHDYTTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä opinnäytetyössä painotan käsitettä työnopastus. Työnopastus on tärkeä osa perehdyttämistä, jonka keskeisenä merkityksenä on ammatillisten taitojen opastaminen. Päädyin perehdytysoppaan sijasta nimeämään laatimani materiaalin työnopastajan oppaaksi. Tähän vaikutti perehtyminen teorioihin sekä aiempi työkokemus lastenohjaajana.

Perustan näkemykseni työnopastuksen tavoitteisiin opastaa varsinainen työ. Työnopastus on myös perehdyttämistä yksityiskohtaisempaa. Siihen kuuluvat asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Varhaiskasvatuksessa lastenohjaajan tehtävissä tämä tarkoittaa työn sisällöllisten työtehtävien hallintaa ja omaksumista sekä asenteellisia valmiuksia. Lastenohjaajan työtehtävien kokonaiskuvan saamiseksi on hahmotettava mistä osista työ koostuu ja mitä osaamista sekä tietoa työ edellyttää. Työparin työhön opastaminen mahdollistaa kokonaisvaltaisemman tuen antamisen omatoimiseen ajatteluun sekä itsenäiseen työskentelyyn ja oppimiseen. Perehdytys-käsitettä käytän tarkoittaessani yhteisen varhaiskasvatuksen, muiden työalojen sekä koko seurakuntayhtymän käytänteitä ja sääntöjä.

4.1 Aikaisemmat tutkimukset

Perehdytyksestä on lähivuosien aikana tehty useita opinnäyte- sekä pro gradu töitä. Perehdytysmateriaalia on toteutettu kehittämishankkeina ja produktioina eri aloille kuten kunnissa terveydenhuoltoon, seurakunnissa vapaaehtoistyöhön, yhdistyksille ja päivähoidon varhaiskasvatukseen. Kirkon varhaiskasvatukseen suuntautuneita opinnäytetöitä on muutamia muun muassa pyhäkoulutyöhön.

Pro gradu tutkielma vuodelta 2011 ”Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdytys prosessiin”, Suvi Geier kuvaa tuloksissaan, että perehdyttäminen tulisi nähdä jatkuvana prosessina, joka nivoutuu muihin osaamisen ja johtamisen osa-alueisiin. Prosessia muokkaa jatkuvasti uusi tieto, jota saadaan osaamistarpeista, osaamisarvioinneista, tehtäväkuvauksista ja henkilökohtaisista kehityskes-

kusteluista. Jatkuva prosessi reagoi myös ympäristön muutoksiin. Perehdyttämiseen liittyvän kehittämisen merkittävänä aikaansaannoksena hän kuvaa ajattelutavassa tapahtuneen muutoksen. Tutkimuksessa otetaan huomioon myös vanhan työntekijän perehdyttämistarpeet erilaisissa muutostilanteissa.

Anu Lainio (2008) painottaa pro gradu -tutkielmassaan ”Perehdyttäminen - käytäntöjä ja kasvatusta” yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen tärkeyttä. Perehdyttäjän merkittävyyttä ja roolia hän korostaa tilanteissa, joissa vuorovaikutus tapahtuu sekä sen vaikuttavuutta mitä ja miten perehdyttäjä toimii. Lainio painottaa myös perehdyttäjien roolia ja erityisesti esimiehen avainasemaa.

Perehdyttämisestä on tehty väitöstutkimus (Ketola 2010), jossa tarkastellaan hyvän perehdyttämisen vaikutusta ammatilliseen kasvuun. Tässä väitöskirjassa uuden työntekijän perehdyttämisprosessi ja perehdyttäminen kuvataan laajempaan, dynaamisempaan ja työntekijän koko työsuhteen elinkaareen liittyvänä toimintana.

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Työturvallisuuskeskus on myös julkaissut työhön perehdyttämisestä ja opastuksesta ohjeistuksia. Niiden sisältö ulottuu erityisesti työnopastuksen saralle ja sen yksityiskohtaisen tehtävän tarkasteluun.

Mielenkiintoni kohteena oli löytää työnopastukseen ja vielä varhaiskasvatukseen liittyviä hankkeita tai tutkimuksia. Viiden vuoden aikajanaalla näitä ei määrittelemästäni aiheesta löytynyt. Tampereen seurakuntayhtymän yhteisen varhaiskasvatuksen perehdyttämisestä on aiemmin kerätty vain suullista palautetta.

Aineisto seurakuntien johdolle ja esimiehille ja muille perehdyttäjille on koottu Kirkkohallituksen toimesta koko kirkon perehdyttämisoppaaksi. Tätä aineistoa on tarkasteltu tämän kehittämishankkeen aikana.

4.2 Koko kirkon ohjeistus henkilöstön perehdyttämiseen

Kirkkohallitus on hyväksynyt Kirkon perehdyttämisoppaan, joka sisältää aineistoa paikallistasolla suunniteltavan perehdyttämisen suunnitteluun, organisointiin ja toteutukseen. Opas on laadittu seurakuntatyön näkökulmasta johdon, esimiesten ja muiden perehdyttäjien tueksi näiden huolehtiessa uusien työntekijöiden tai uusissa tehtävissä aloittavien työntekijöiden perehdyttämisestä. (Orien-toitumis- ja perehdyttämiskoulutus i.a.)

Kirkon perehdyttämisoppaassa perehdyttäminen jaetaan kolmeen tavoitealueeseen, jotka ovat ammattitaidon vahvistaminen, seurakunnan perustehtävän, toimintaperiaatteiden ja – ympäristön tunteminen sekä hallinnon toimintaperiaatteiden ja yhteistoimintajärjestelmän tunteminen. (Kirkon perehdyttämisopas 2010, 5.)

Oppaassa suositellaan perehdyttämissuunnitelman laatimista, joka toimii perehdyttämisen runkona sekä perehdyttäjälle että uudelle työntekijälle. Suunnitelma on väline, joka tukee uuden työntekijän omaehtoista perehtymistä ja antaa aineksia perehdyttämiskeskusteluille. Esimiehen/perehdyttäjän on seurattava, että perehdytys etenee oikea-aikaisesti työntekijän hoitamiin tehtäviin nähden. Esimiehen on myös seurattava työpaikan ilmapiirin kehittymistä perehdyttämisen aikana ja pyrittävä vaikuttamaan, että ilmapiiri on turvallinen, arvostava ja luottamusta rakentava. (Kirkon perehdyttämisopas 2010, 8.)

Perehtyminen on uuden työntekijän keskeinen työtehtävä, jossa hän ottaa työtehtävänsä haltuun. Ammattitaitoinen työntekijä työskentelee tavoitteellisesti. Hän haluaa kehittää itseään ja kantaa vastuuta osaamisestaan kysymällä, kertaamalla, tarkistamalla ja ottamalla selvää. Perehdyttämisen päättyessä työntekijä ja esimies/perehdyttäjä arvioivat yhdessä perehdyttämisen toteutumista. Palaute on hyödyllistä, sillä se antaa aineksia perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseksi. (Kirkon perehdyttämisopas 2010, 9.)

4.3 Tampereen seurakuntayhtymän perehdytyskäytännöt

Yhtymän uusille työntekijöille järjestetään puolitoista päivää kestävä tulokaskoulutus. Koulutuksessa saa tietoa seurakuntien jäsenmääristä ja heidän odotuksistaan seurakunnan palveluista sekä yleisesittelyn yhtymän hallinnon, talouden ja strategioiden osalta.

Koulutuspäivien aikana selviävät palvelusuhteen perusasiat, keskusrekisterin ja seurakuntatoimiston tarjoamat palvelut sekä yhtymän viestinnässä käytettävästä Arkki Intranetistä ym. toimintatapoja helpottavista toiminnoista tietohallinto- ja talouspalveluissa. Seurakuntayhtymässä on myös kirjallinen ”opas työntekijöille”, mistä löytyy kattavasti tietoa koko seurakuntayhtymän organisaatiosta, työsuhteeseen ja henkilöstöhallintoon liittyvistä asioista.

Työmarkkinajärjestöistä ja niiden jäsenyyden merkityksestä tiedottavat muun muassa luottamusmiehet, joille on varattu tulokaskoulutuksessa oma osionsa. Tulokaskoulutuksessa saa myös tietoa, miten yhtymässä tuetaan työntekijän henkistä työkykyä sekä hengellisen ohjauksen, työnohjauksen ja mentoroinnin mahdollisuuksista. Tulokaskoulutusta järjestetään kaksi kertaa vuodessa. (Seurakuntayhtymän Intranet Arkki.)

4.4 Yhteisen varhaiskasvatuksen perehdytyskäytännöt

Jokainen varhaiskasvatukseen työhön tullut lastenohjaaja on haastateltu lapsityöohjaajien tai varhaiskasvatuksenjohtajan toimesta. Haastateltavalle annetaan yleisesittely varhaiskasvatuksen toiminnasta. Ennen käytännön työn aloittamista uuden työntekijän kanssa käydään läpi työsopimukseen, vaitiolovelvollisuuteen, työterveyshuoltoon ym. käytäntöön liittyviä asioita. Ennen työsuhteen alkua tarkistetaan uuden työntekijän rikosrekisteriote. Varhaiskasvatuksen toimintakaudet alkavat yhteisillä kokoontumisilla joita kutsutaan starttipäiviksi. Yhteisiä työhön orientoitumispäiviä on yhdestä kolmeen. Näiden päivien aikana uudet työntekijät esitellään ja viimeistään tässä vaiheessa kukin lastenohjaaja saa tiedon omasta tai omista työpareistaan.

Syyskauden työjärjestelyjä tehtäessä pyritään siihen, että ainakin toinen työpaikasta on työskennellyt toimipaikassa, jossa varhaiskasvatuksen toimintaa tarjotaan. Kokeneempi työntekijä perehdyttää uuden tai työtehtävien muutosten myötä tulleen lastenohjaajan.

Jokaisessa toimipaikassa on perehdyttämiskansio. Kansio sisältää tietoa varhaiskasvatuksen toiminnan sisältöön, työsuhteeseen ja käytäntöihin liittyviä asioista. Uusi työntekijä tutustuu perehdyttämiskansioon ja hänellä on mahdollisuus keskustella heränneistä kysymyksistä työparinsa tai lähimmän esimiehen kanssa. Perehdyttämiskansion sisällön ovat laatineet varhaiskasvatuksen esimiestiimi ja sen päivityksestä vastaavat toimistotyöntekijät yhdessä esimiesten kanssa.

Uusien lastenohjaajien perehdytykseen ovat sisältyneet yhteiset tapaamiset lapsityönohjaajien kanssa. Ensimmäisen työvuoden aikana tapaamisia on järjestetty kahdesta neljään kertaan. Tapaamisten sisältö on vaihdellut lastenohjaajien tarpeiden mukaan. Tarkoituksena on ollut kuulla uutta työntekijää ja perehdyttää hänet varhaiskasvatuksen työtehtävien sisältöihin ja käytäntöihin. Viimeisillä tapaamiskerroilla on kerätty palautetta perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseksi. Lapsityönohjaajat ovat toimineet työpareina tavatessaan uusia lastenohjaajia. Työparit ovat vaihdelleet tapaamisten välillä.

5 HANKKEEN TAVOITTEET

Hankkeen tavoitteena oli kehittää Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen lastenohjaajien työnopastusta ja uudistaa perehdytyskäytäntöjä. Työnopastamisen ja perehdytyskäytäntöjen kehittämällä pyritään vaikuttamaan työntekijöiden työn sujuvuuteen, ammatilliseen kasvuun, luomaan edellytyksiä työhyvinvointiin sekä entistä laadukkaampaan varhaiskasvatuksen toiminnan tarjoamiseen eri seurakunnissa ympäri kaupunkia. Lapsityönohjaajat lähiesimiehinä ovat vastuussa lastenohjaajien perehdyttämisestä ja työnopastamisesta. Yhtenä hankkeen tavoitteena oli selkiyttää perehdytys suunnitelman avulla lähiesimiehen sekä lastenohjaaja työnopastajan vastuualueita sekä jäsentää neljän kuukauden perehdytysjakson aikataulutusta.

Laaditun työnopastajan oppaan avulla tavoitteena on tukea työnopastajina toimivia lastenohjaajia heidän tehtävässään. Työnopastajan oppaan sisällössä hyödynnetään varhaiskasvatuksessa jo olemassa olevaa perehdytyskansiota. Tavoitteena on myös tukea uusia työntekijöitä laaditun oppimispäiväkirja materiaalin avulla, antaa heille ohjausta ja tietoa varhaiskasvatuksen laaja-alaisesta työstä sekä rohkaista omien voimavarojen löytämiseen.

Koko opinnäytetyön prosessin tavoitteena on tukea ammatillista kasvuani. Tarkoituksena on syventää ja laajentaa ammatillista osaamistani varhaiskasvatuksen ohjaajana. Tavoitteeni on saada lisää tietoa ja näkemystä perehdyttämisen ja työnopastamisen merkityksestä työntekijälle ja koko työyhteisölle.

Laadittu työnopastajan opas ja muu perehdytysmateriaali sekä toteutetun arvioinnin pohjalta koottu opinnäytetyö ”Tukea työhön jaan ja saan” kokoaa näkökulmia neljän kuukauden perehdytysjakson kehittämiseen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatuksen perehdytyksen toimivuutta hyviä ja huonoja puolia. Hankkeen päämääränä on nyt hankitun tiedon ja arvioinnin tulosten perusteella muokata lastenohjaajien työnopastusta entistä paremmin toimivaksi ja löytää kehittämistarpeet.

6 HANKKEEN TOTEUTTAMINEN

Hankkeen aikana toteutettiin neljän kuukauden perehdytysjakso. Jaksolla noudatettiin kirjattua perehdytys suunnitelmaa sekä käytettiin laadittuja opastus- ja perehdytysmateriaaleja.

Kehittämishanke on kehittämispainotteinen työ, jonka tavoitteena on muun muassa käytännön toiminnan suunnittelu, järjeistäminen ja uusien tuotteiden totutus. Hankkeessa on olennaista, että siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen arviointi sekä raportointi. (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 33.)

Helkaman & Myllyniemen & Liebkindin (2001, 44) mukaan kehittämishankkeelle on tyypillistä, että yhteisön jäsenet osallistuvat kehittämisprosessiin ja se aikaansaa muutoksia työyhteisössä. Prosessin eri vaiheissa käytetään myös vaihtelevia menetelmiä, kuten kyselyjä ja arviointeja.

Tämän hankkeen aikana varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet osallistuivat perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen. Työnopastajan oppaan sekä muun materiaalin laadintaan vaikuttivat välillisesti niin lastenohjaajat kuin kehittämisprosessia tukenut ohjausryhmä. Hankkeen arvioinnin tulokset perustuvat lastenohjaajien kokemuksiin ja mielipiteisiin. Aineistosta esille tulleet lastenohjaajien henkilökohtaiset ajatukset ja kokemukset perehdytysjaksosta ovat oleellisia tämän hankkeen arvioinnissa. Neljän kuukauden perehdytysjakson päätyttyä neljä työnopastajaa ja neljä uutta työntekijää vastasivat arviointikyselyyn. Kummal- lekin osapuolelle laadin omat kyselylomakkeet.

Hankkeen kehittämistehtävän arvioinnissa on käytetty laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä menetelmiä aineiston keruussa ja sen analysoinnissa. Tämä kehittämishanke ei kuitenkaan ole laadullista tutkimusta.

6.1 Kehittämistehtävä

Opinnäytetyössä käsittelen ainoastaan uusien työntekijöiden työnopastamista ja perehdyttämistä muut opastus- ja perehdytystilanteet olen rajannut pois. Uusi-

en työntekijöiden perehdyttämisprosessi on laaja. Koko työyhteisö, työtehtävät, organisaatio ja organisaatiokulttuuri ovat vieraita. Työntekijöiden perehdyttäminen on alkanut jo rekrytointitilanteesta. Opinnäytetyössäni käsittelen rekrytointin jälkeistä aikaa. Siitä lähtien kun työntekijät ovat aloittamassa työtehtävät toimipaikoissaan.

Hankkeen kehittämistehtävä on: Miten työnopastajanopas vaikutti uuden työntekijän työhön opastamiseen? Tämä kysymys pitää sisällään neljä alakysymystä:

Mikä on hyvää työnopastamista ja perehdyttämistä?

Mitä tavoitteita työnopastuksella on?

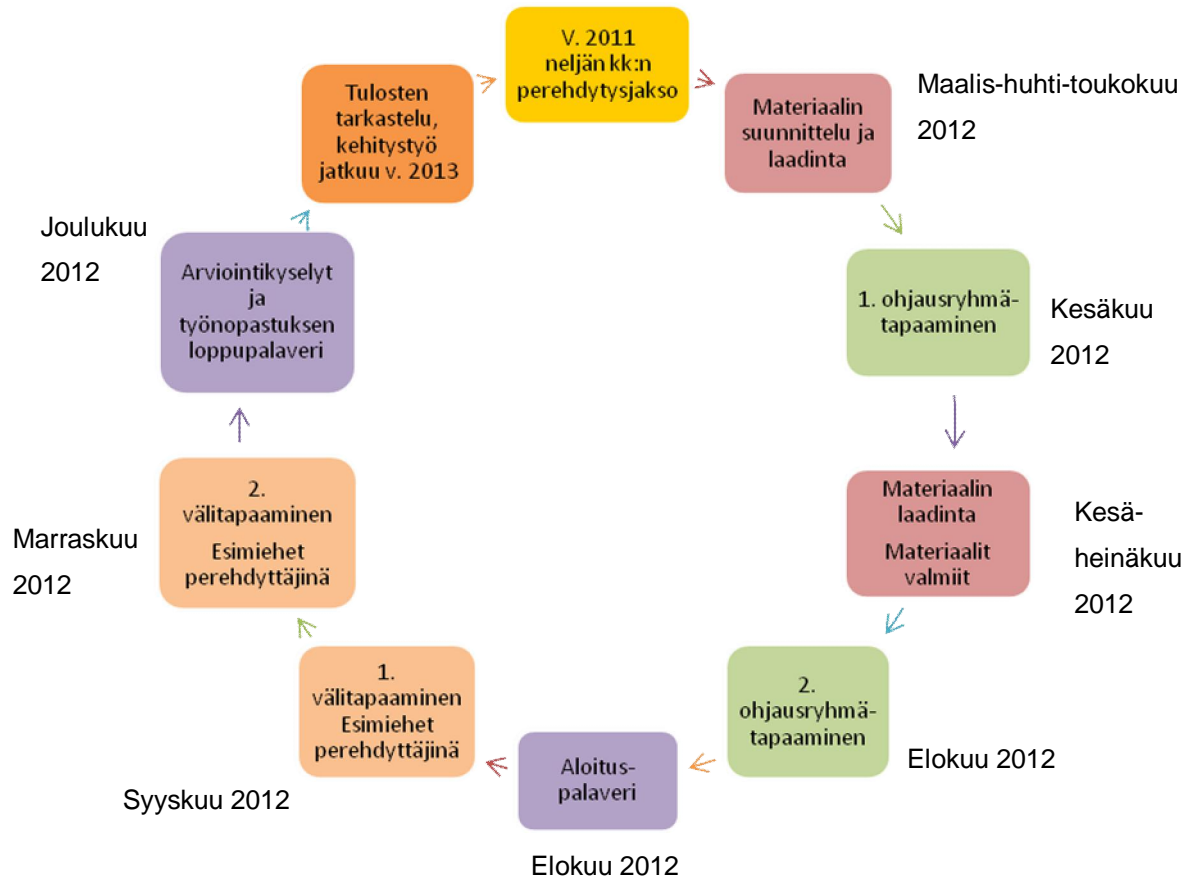
Mitä sisältöjä työnopastamiseen ja perehdytyksen kuuluu?

Miten työnopastusta ja perehdytystä voisi kehittää?

Kehittämistehtävän arvioinnissa pyrin saamaan esiin lastenohjaajien ymmärryksen siitä, mikä vaikutus työnopastajaoppaalla oli opastamiseen ja ohjaamiseen. Lastenohjaajien kertomat näkemykset antavat tietoa keskeisistä lastenohjaajan työn tavoitteista ja sisällöistä, joita yksittäinen lastenohjaaja työhönsä sisällyttää. Mihin työnopastaja tehtävällä pyrkii ja mitä hän haluaa tavoittaa. Tarkoituksena on saada esiin, miten lastenohjaajat kehittäisivät nykyisiä varhaiskasvatuksen työnopastus- ja perehdytyskäytäntöjä.

6.2 Hankkeen eteneminen

Tässä luvussa kuvaan hankkeen prosessia: mistä lähdettiin, mitä tehtiin, mitä saatiin aikaan ja missä aikataulussa. Kuvaan prosessin kuviolla ja avaan sen tekstissä kohta kohdalta.



Kuvio 1: hankkeen prosessikuvaus

Varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöjen kehittämistarve ilmeni syyskauden 2011 perehdyttämisyksiköllä. Lastenohjaaja työparien kanssa oli käyty keskusteluja sekä perehdytysjakson loppupalaverissa saatiin uusien lastenohjaajien kokemuksellista tietoa työnopastuksen ja perehdytyksen aukkokohtista.

Työnopastus ja perehdytysmateriaali suunniteltiin ja laadittiin kevään ja kesän 2012 aikana. Perehdytysuunnitelmassa kuvattiin neljän kuukauden perehdytysjakson sisältö ja aikataulutus (liite 1). Työnopastajille laadittiin tehtävän tueksi opas, joka nimettiin työnopastajan oppaaksi (liite 2). Työnopastajan oppaan sisällön painotus on lastenohjaajan työn perustehtävissä, jotka pohjaavat työmme arvoihin ja pedagogiikkaan. Oppaan tarkoitus on olla työnopastajalle tukena, ohjeistuksena ja menetelmällisenä apuna.

Uudet työntekijät saavat työnopastajan tuen uuteen työhön ja työympäristöön opetellessaan neljän kuukauden perehdytysjakson ajan. Perehdytysjakson väli-

tapaamisissa he tapaavat lähiesimiehiään. Välitapaamisissa perehdytetään varhaiskasvatuksen työyhteisöä ja seurakuntayhtymää koskevia asioita ja käytänteitä.

Suunnitteluvaiheessa haasteeksi ilmeni uusien työntekijöiden tukeminen henkilökohtaisessa oppimisprosessissa sekä miten saada heidän kokemuksensa esille perehdytysjaksoa ja työnopastausta arvioitaessa. Heille suunniteltiin annettavaksi ruutuvihko, jonka lisäksi laadittiin materiaali ja se nimettiin ”oppimispäiväkirja – sinua itseäsi varten” (liite 3). Oppimispäiväkirjassa on muun muassa paikka työpisteiden taustatiedoille, ajankohdat välitapaamisiin, tilaa omien tavoitteiden kirjaamiseen sekä työhön kohdistuvia sisällöllisiä kysymyksiä. Ajatuksena oli, että esimiehet voisivat lähettää lisäkysymyksiä oppimispäiväkirjaan perehdytysjakson aikana.

Materiaalien suunnittelu vaati perehdyttämiseen ja työnopastamiseen tutustumisen, tiedon etsintää sekä perehtymisen, mihin teoriakokonaisuuksiin aiheet liittyvät. Olennaista oli myös kokemusten vaihto toisten kanssa. Materiaalin laadinnassa lähtökohtana oli hyödyntää jo olemassa olevaa varhaiskasvatuksen perehdytyskansiota. Siinä on kattavasti tietoa työhömmme liittyvistä ohjeistuksista sekä yhtymän käytänteistä ja se löytyy jokaisesta toimipisteessä.

Ohjausryhmän tapaamisia oli kaksi. Ensimmäinen oli kesäkuussa, jolloin työnopastajan oppaan sisällölliset aiheet olivat esillä jäsentymättöminä ajatuksina. Perehdytys suunnitelmasta oli ehdotus perehdytysjakson aikataulutuksesta. Tapaamisessa otettiin kantaa myös oppimispäiväkirjan toteuttamiseen.

Ohjausryhmän jäsenten paneutuminen työnopastamisen ja perehdyttämisen kehittämiseen välittyi ja motivoi hankkeen eteenpäin viemistä. Ryhmältä saatu palaute oli arvokasta työnopastajan oppaan sisällön jäsentämiselle. Työskentelejä edisti myös ohjaava keskustelu perehdytys suunnitelman ja oppimispäiväkirjan aiheista. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä käytettävä materiaali otettaisiin käyttöön alkavana syyskautena, joten niiden tuli olla valmiit elokuun alussa.

Ohjausryhmän toisella tapaamisella tehtiin tarkastelu työnopastus- ja perehdytysmateriaaliin ennen käyttöönottoa elokuussa. Palaute laaditusta materiaalista oli pääasiassa myönteistä ja niihin tehtiin vain muutamia muutoksia ja korjauksia.

Neljän kuukauden perehdytysjakso oli suunniteltu alkavaksi työnopastajien tapaamisella. Tapaamisen tarkoitus oli paneutua työnopastajan oppaan sisältöön ja orientoitua työnopastajan tehtävään. Uudet työntekijät olisivat mukana seuraavassa tapaamisessa. Tähän suunnitelmaan tuli muutos, sillä syyskauden starttipäivien aikataulutus ei mahdollistanut työnopastajien kanssa suunniteltua tapaamista.

Syyskauden 2012 perehdytysjakso aloitus tapahtui varhaiskasvatuksen toimintakauden alkaessa elokuussa. Aloituspalaveri toteutui yhdessä työnopastajien ja uusientyöntekijöiden kanssa. Esittely- ja tutustumiskierros oli tarpeellinen. Tapaamisen sisällöllinen tavoite oli perehdytysmateriaaleihin tutustuminen sekä orientoituminen työparityöskentelyyn. Palaveri oli varhaiskasvatuksen toimiston neuvotteluhuoneessa ja kokoontumiselle oli sovittu rajattu aika. Tapaamispaikka mahdollisti esimiesten kohtaamisen ja asioiden hoidon uusien työntekijöiden kanssa. Tämä mahdollisuus vaikutti kuitenkin siihen, että materiaaleihin tutustuminen ja orientoituminen parityöskentelyyn jäivät vähäiseksi.

Syyskauden 2012 perehdytysjakso eteni suunnitelman mukaisesti. Lapsityönohjaajien kanssa sovitut perehdytystapaamiset toteutuivat syys- ja marraskuussa. Näihin välitapaamisiin päätettiin ennakoon esimies-työparit. Kaksi uutta lastenohjaajaa oli ensimmäisessä tapaamisessa ja kaksi oli estynyt saapumasta.

Ensimmäisen tapaamisen tarkoitus oli kuulla uusien työntekijöiden ajatuksia ja tunnelmia uudesta työstä ja työyhteisöstä sekä vastata heidän esittämiinsä kysymyksiin. Perehdyttämisaiheena oli fyysinen, henkinen ja hengellinen turvallisuus lastenohjaajan työssä ja työyhteisössä. Lastenohjaajat saivat tähän aiheeseen liittyvän materiaalin johon he voivat tarvittaessa palata.

Perehdytysuunnitelman mukaan ensimmäisen tapaamiskerran aiheena oli kas-teopetus. Tätä teemaa oli suunniteltu käsiteltäväksi lastenohjaajien kanssa pidettävissä aluepalavereissa, joten päällekkäisyyden vuoksi aihe vaihdettiin. Uu-

sille lastenohjaajille annettiin tehtävä seuraavaan tapaamiskertaan. Heidän tuli tarkkailla lasten leikkiä ja kerätä siitä huomioita sekä kirjata niitä oppimispäiväkirjaan. Tehtävänanto oli myös oppimispäiväkirjassa. Tästä kerrasta laadittiin muistio ja se lähetettiin kahdelle poissaolleen lastenohjaajalle.

Toisessa perehdytystapaamisessa oli kaksi lastenohjaajaa. Yksi heistä oli mukana ensimmäisellä kerralla. Yksi oli sairaana ja toisella pakottava työeste. Ensimmäisen tapaamisen tavoin käytiin kuulumiskierros, mikä oli tarpeellinen edelliskerralta poissaolleen lastenohjaajan kannalta. Kuulumiskierros toi esille luontaisella tavalla annetun tarkastelutehtävän ja sen purkamisen. Tällä kerralla oli tarpeen selvittää varhaiskasvatuksessa olemassa olevia käytänteitä, joista uudet työntekijät eivät vielä tienneet.

Työnopastamisen ja perehdyttämisen seuranta ja arviointi on tärkeää. Prosessin seuraava vaihe oli luoda arviointikyselylomakkeet. Ne laadittiin marras- joulukuun aikana. Tämä on kuvattuna luvussa 7.1 arviointikysely. Perehdytysjakson päättyessä pidettiin yhteinen loppupalaveri ja neljän kuukauden perehdytysjakso arvioitiin. Syksyn aloituksessa sovittiin loppupalaverin ajankohdaksi joulukuun alun päivämäärä. Useiden asioiden päällekkäisyyksien vuoksi se siirrettiin pidettäväksi joulukuun puoliväliin.

Työnopastajille ja uusille työntekijöille oli lähetetty sähköisesti arviointilomakkeet saatekirjeineen viikkoa ennen tapaamista (liitteet 4, 5). Lomakkeiden palautus oli ohjeistettu tuotavaksi loppupalaveriin. Kuusi lastenohjaajaa palautti kyselyn vastaukset tuolloin ja kaksi heistä muutamaa päivää myöhemmin. Loppupalaverissa perehdytysjaksosta saatiin myös suullista palautetta, joka oli yhteneväinen arviointilomakkeissa olevien vastausten kanssa.

Perehdytys suunnitelmaan oli kirjattu kolmas tapaaminen uusien työntekijöiden ja lähiesimiesten kanssa. Se oli suunniteltu toteutuvaksi tammikuussa 2013. Tapaaminen peruttiin yhteisestä sopimuksesta. Uudet työntekijät kokivat joulukuussa pidetyn loppupalaverin olleen riittävän. Myöskään esimiehet eivät kokeneet tapaamiselle tarvetta. Neljän kuukauden perehdytysjakson päätyttyä lastenohjaajien ohjaus ja opastus jatkuu kehityskeskustelujen sekä niissä laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien ja sisäisen koulutuksen kautta.

7 HANKKEEN ARVIOINTI JA TULOKSET

Tässä luvussa esittelen arviointikyselylomakkeiden laadintaan liittyviä sisällöllisiä aiheita ja kysymyksiä. Kyselystä saadun aineiston analysoinnin kuvaan yksityiskohtaisesti sekä perustelen tekemiäni valintoja. Arvioinnin tulokset pohjaavat hankkeen kehittämistehtävään ja tuo esiin neljän kuukauden perehdytysjaksolle osallistuneiden lastenohjaajien mielipiteitä ja kokemuksia.

7.1 Arviointikysely

Hankkeen arvioinnin aineistonkeruumenetelmäksi valitsin kyselyn. Lastenohjaajan työn sisällön tuntien luotin, että tämä on varmin ja vaivattomin tapa saada vastaukset aineiston keräämiseksi. Työkokemukseni lastenohjaajana voisi vaikuttaa yksilöhaastatteluissa johdattelevasti ja viedä keskustelua eri suuntaan kuin haastateltavan omat mielipiteet.

Arviointikyselyssä pyrin selvittämään työnopastajan oppaan toimivuutta lastenohjaajan työtehtävien opastuksessa. Lisäksi selvitän lastenohjaajien mielipiteitä hyvän perehdytyksen perusteluista, tavoitteista ja sisällöistä sekä heidän kehittämisideoitaan varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöihin.

Kiviniemen (2010, 78) mukaan aineiston keruumenetelmän valinnassa on tärkeää, että metodi vastaa kehittämistehtävää ja mahdollistaa sen mitä tutkimuskohteesta voi oppia. Kyselylomakkeiden laadinnassa pidin mielessäni hankkeen kehittämistehtävän sekä teoreettisen viitekehyksen. Tein lomakkeista mahdollisimman selkeät, jotta vastaaminen on helppoa. Pohdin kysymysten yksiselitteisyyttä ja sanojen tarkkuutta väärinymmärryksen taustaa vasten. Mietin kysymysten järjestystä ja sijoitin lomakkeen alkuun yleisempiä kysymyksiä esimerkiksi uusien työntekijöiden lomakkeessa taustatietoja selvittäviä kysymyksiä. Yksityiskohtaisemmat avoimet kysymykset olivat lomakkeen loppupuolella. Vältin johdattelevia kysymyksiä ja testasin lomakkeet yhdellä henkilöllä ennen varsinaista aineistonkeruuta.

Lomakkeisiin valitsin suurimmaksi osaksi avoimia kysymyksiä, koska vastaaja voi vastata niihin omin sanoin. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 201) mukaan avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä vastaajalla on todella mielessään, kun taas monivalintatyypiset kysymykset kahlitsevat vastaajan valmiiksi rakennettuihin vaihtoehtoihin. Avoimien kysymysten vastauksista ilmenee myös mikä vastaajan ajattelussa on olennaista ja miten aiheeseen liittyvät tunteet vaikuttavat jos vaikuttavat.

Avoimissa kysymyksissä esitetään kysymys ja vastaukselle on jätetty tyhjä tila. Monivalintakysymyksissä tutkija on muodostanut valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee sopivan. Strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto on kysymys, jossa valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen esitetään avoin kysymys. Skaaloihin perustuvissa kysymyksissä esitetään väittämiä, joihin vastaaja ottaa kantaa ilmaisemalla, kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–200.) Laatimissani kyselylomakkeissa on avoimien kysymysten lisäksi strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja skaaloihin perustuvia kysymyksiä.

Hirsjärven ym. (2009, 193–197) mukaan kyselyiden käytetyimmät muodot ovat posti- ja verkkokysely sekä kontrolloitu kysely. Arviointikyselylomakkeet lähetin sähköisesti jokaiselle. Sähköisen kyselyn etuna on nopeus. Kysely toteutui kontrolloidun ja postikyselyn välimuotona. Vastaajat täyttivät sen ja toivat sen sovitusti mukanaan perehdytysjakson loppupalaveriin. Vastauksien palauttaminen ilmeni lähetetyn kyselyn saatekirjeessä. Yksi vastaajista lähetti sen minulle sähköisesti. Ongelmia lomakkeen palauttamiseen sähköisesti vaikutti lomakkeen tallennusmuoto, jota en ollut ottanut huomioon.

Lomakkeita laatiessa tiedostin avointen kysymysten heikkouksia kuten mahdollisen vastaamatta jättämisen, vastausten epätarkkuuden ja vastaamisen kysymyksen vierestä. Hirsjärven ym. (2009, 197–200) ja Vallin (2010, 127) mukaan kyselylomakkeilla voidaan kerätä tietoa mielipiteistä, käsityksistä, käyttäytymisestä ja faktoista. Lomakkeen laadinta ja kysymysten asettelu vaikuttavat olennaisesti kyselyn onnistumiseen. Kyselyn heikkouksina pidetään aineiston pinnallisuutta ja vaikeutta kontrolloida väärinymmärryksiä. Käytetyimmät kysymystyypit ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset sekä asteikkoihin eli

skaaloihin perustuvat kysymykset. Etu avointen kysymysten vastauksissa on hyvien ideoiden esiin tulon mahdollisuus ja vastaajien perusteellisen mielipiteen saaminen. Avointen kysymysten analysointi on työlästä ja vie huomattavasti enemmän aikaa kuin valmiiden vaihtoehtojen analysointi.

7.2 Kyselyn analyysi

Kyselyn aineisto koostuu kahdeksan lastenohjaajan vastauksista. Vastaajista neljä toimi työnopastajina ja neljä oli uusia työntekijöitä. Hankkeen raportissa kyselyjen aineisto tuodaan esille siten, että kyselyyn osallistuneita henkilöitä ei voi tunnistaa.

Kysely käsitetään yleensä määrällisen tutkimuksen aineistohankintamenetelmäksi. Tässä hankkeessa käytin sitä kuitenkin osana laadullista tutkimusmetodia. Perustelen valintaani vastanneiden pienellä joukolla, jolloin aineisto ei riitä tilastollisiin yleistyksiin sekä kyselyn perustuessa avoimiin kysymyksiin. Tuomen ja Sarajärven (2009, 73) mukaan arviointikyselylomakkeen kysymysten ja keskeisimpien alueiden perustuessa avoimiin kysymyksiin laadullinen analyysimenetelmä on mahdollinen.

Aineiston analysoin sisällönanalyysillä induktiivisesti eli aineistolähtöisesti, joka tutkii tekstissä olevia merkityksiä. Siinä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Tuomen ja Sarajärven (2009, 108) mukaan sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkimusilmiöstä tiivis ja yleinen kuva johtopäätösten tekemistä varten. Analyysi itsessään ei tuota varsinaisesti uutta tietoa vaan muokkaa vanhaa.

Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Aineistosta karsitaan epäolennainen pois ja tutkimuskysymysten perusteella sitä tiivistetään ja pilkotaan osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109 - 110.)

Analyysin toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Pelkistettyjä ilmaisuja tarkastellaan ja etsitään niistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Aineistoa ryhmitellään aihepiirien mukaisesti ja niitä muodostetaan ryhmiksi, alaluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.)

Analyysin kolmannessa vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Alaluokkia ryhmitellään yhteisten piirteiden mukaan yhdistäen näistä yläluokkia, teoreettisia käsitteitä. Analyysin viimeisessä vaiheessa muodostetaan yläluokista pääluokkia, kokoavia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.)

Aloitin aineiston käsittelyn lukemalla auki kirjoitetut koostetut vastaukset huolellisesti useaan kertaan. Tarkoitukseni oli saada kokonaiskuva ja ymmärrys aineiston sisältämästä asiakokonaisuudesta. Kehittämistehtävälle asettamani kysymykset olivat mielessäni lukemisprosessin aikana. Lukiessani alleviivasin samaan asiaan liittyvät sanat ja lauseet samanvärisillä kynillä. Redusoin eli pelkistin tekstiä poimimalla kehittämistehtävän kysymysten kannalta olennaiset asiat erillisiin tiedostoihin. Aineistosta erottui samalla pois epäolennainen aines. Pidin kyselyyn vastanneiden henkilöiden aineistot tässä vaiheessa erillään toisistaan. Luin aineiston vielä useaan kertaan läpi, jotta varmistuin, että kaikki olennainen oli siirtynyt pelkistettyihin tiedostoihin.

Tämän jälkeen aloitin kehittämistehtävään asettamani kysymysten pohjalta asioiden ryhmittelyn eli klusteroinnin. Pelkistetyistä aineistosta nostin esiin analyyksyksiköitä. Etsin ilmauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia ja yhdistin niitä alaluokiksi. Samaa tarkoittavat käsitteet yhdistin luokaksi ja nimesin sen sisältöä kuvaavalla nimellä. Käytin analysoinnissa apuna taulukkoa. Aloitin aineiston analyysin teemasta yksi ja etenin teemoittain. Jokaisesta teemasta tein erillisen taulukon. Poimin samalla suoria lainauksia ja merkitsin sen vastaajan koodilla, uudet työntekijät UT 1-4, ja työnopastajat TO 1-4. Tätä samaa merkitsemistapaa käytän tutkimustuloksissani, kun tuon esille autenttisia lainauksia.

Tämän jälkeen aloitin aineiston käsitteellistämisen eli abstrahoinnin. Yhdistin alaluokkia ja muodostin niistä yläluokkia. Tein taulukkoon uuden sarakkeen yläluokille. Ryhmittelin alaluokkia niiden yhteisten piirteiden mukaan. Vertasin alaluokkien taulukoita pelkistettyyn aineistoon. Varmistin, että kaikki olennainen oli tullut huomioiduksi. Lopuksi muodostin yläluokista kokoavia käsitteitä, pääluokkia. Kaaviokuvan avulla pyrin osoittamaan ajatteluni (liite 6).

Analyysiprosessin edetessä ja aineistoon yhä tarkemmin tutustuessani nousi aineistosta teorioihin yhteisiä teema-alueita. Tämän vuoksi en näe aineiston jaottelua työnopastajien ja opastettavien välillä tarpeelliseksi. Käsittelen eri puolil-

ta hankittua aineistoa yhtenä kokonaisuutena. Näin voin välttää aineiston hajanantumisen irrallisiksi kokonaisuuksiksi. Olen analysoinut työnopastajien ja uusien työntekijöiden kyselyt erikseen, mutta arvioinnin tulokset esitän yhteisinä.

7.3 Arvioinnin tulokset

Esittelen tulokset vastaamalla hankkeen kehittämistehtävään asettamiini kysymyksiin, miten työnopastajan opas vaikutti opastettaviin työtehtäviin ja siitä johdettuihin alakysymyksiin niiden mukaisessa järjestyksessä. Liitteenä olevissa taulukoissa on nähtävissä työnopastajien ja uusien työntekijöiden vastausaineistosta muodostuneet ylä- sekä pääluokat (liite 7). Lisäksi kuvailen aineistosta nousseita näkemyksiä koko perehdytysjaksosta. Käytän esimerkkeinä vastaussitaatteja.

7.3.1 Työnopastajanopas työvälineenä

Työnopastajan opas koettiin tarpeelliseksi käytännön työvälineeksi opastajan tehtävässä. Se oli valmentava tuki, josta pystyi tarkistamaan työnopastajan vastuulle kuuluvia asioita. Oppaasta saatiin ideoita ja toimintaohjeita erilaisiin tehtäviin opastettaessa. Kolme neljästä työnopastajasta kertoi myös itse oppineensa oppaan sisällöstä. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 127) mukaan uuden oppiminen tapahtuu vanhan tiedon päälle. Sen vuoksi on hyvä tiedostaa vanha, jonka päälle rakennamme uutta. Työtilanteessa kertausta on tärkeää ja välillä on syytä käsitellä muistiinpanoja ja kirjallisuutta.

Oppaassa oli paljon kertausta vaativia asioita myös itselle, joten opas oli hyvä perehdyttäjän perehdyttäjä. (TO 2)

Luin oppaan läpi ja työnopastajan tehtävät oli siinä hyvin määritelty. Raksi ruutuun taulukko oli hyvä! (TO 3)

Työnopastajanoppaan liitteenä oli perehdyttämisen muistilista, joka määritteli osaltaan opastettavat aiheet ja vastuualueet. Opastuksen edetessä muistilistasta seurattiin ja rastitettiin opastetut asiat.

Työnopastajan opas laadittiin työvälineeksi työnopastajille uuden työntekijän opastamisen tueksi. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 166) mukaan työnopastamisen edellytyksenä on, että opastaja tuntee yrityksen ja opastettavat työt. Painopiste työnopastamisessa ja perehdyttämisessä kiinnittyy asioihin, jotka tulee opettaa uudelle työntekijälle. Tällöin ei riitä, että ne vain käydään läpi. On tärkeää, että työnopastaja pystyy perustelemaan opittavat asiat niin, että opastettavalle syntyy ymmärrys, mitä tehdään ja miksi.

Työnopastajien mielestä oppaassa olevat asiat olivat tärkeitä ja oleellisia. Kukaan vastaajista ei kokenut siinä olevan turhia aiheita tai poistettavia asioita. Opastettavien ja perehdytettävien asioiden vastuunjako oli ollut alkuun epäselvä työnopastajien ja esimiesten välillä. Oppaaseen tutustumisen ja perehtymisen jälkeen olivat vastuualueet selvinneet. Kolmen mielestä opas oli riittävä tuki työnopastajan tehtävään. Yksi vastaajista kaipasi lisätukena toisten perehdyttäjien vertaistukea.

Ehkä toisten perehdyttäjien tukea olisin kaivannut. Perehdyttäjällä on paljon asiaa vastuullaan. Tiesin kyllä että esimiestasolta saa apua heti jos kaipaa! (TO 3)

Uusien työntekijöiden kyselyssä kysyttiin työnopastajan oppaan tärkeyttä ja vaikutusta opastukseen. Pääasiassa opas oli ollut työnopastajan käytössä, ja sen koettiin vaikuttavan välillisesti opastamiseen. Työhön liittyviä käytäntöjä ja toimintaohjeita koettiin olevan paljon ja niitä oli selvitetty opasta apuna käyttäen myös varhaiskasvatuksen perehdytysoppaasta. Uusien työntekijöiden arvioinnin mukaan työnopastaja käytti käytännön työtilannetta arvioidessaan oppaassa olevaa menetelmää. Työnopastajan ohjeistus kirjata omia henkilökohtaisia tavoitteita liitettiin oppaan sisältöön kuuluvaksi. Perehdytysjakson loppupalaverissa tuli esille, että yksi työpari oli lukenut opasta yhdessä.

7.3.2 Perustelut hyvälle työnopastukselle ja perehdytykselle

Yhdessä tekemisen kulttuuri on voimavara varhaiskasvatuksen kentällä. Lastenohjaajat jakavat käytännön kokemusten kautta tullutta osaamistaan ja uusia

työntekijöitä opastetaan yhteisvastuullisesti. Tästä toimintakulttuurista hyötyvät kaikki osapuolet.

Koin, että minut toivotettiin suureen lastenohjaajien joukkoon täysivaltaisena & arvostettuna jäsenenä. (UT 1)

On tärkeää, että työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja rennoksi. Isossa työyhteisössä menee oma aikansa, että löytää paikkansa ja juuri silloin se lähin työkaveri on tärkeä. (TO 4)

Uuteen työyhteisöön tulleen työntekijän voi olla vaikea puhua havainnoistaan isolle työntekijäryhmälle. Työnohjaaja on tällöin merkittävässä asemassa uuden työntekijän rinnalla kulkijana. Työyhteisöön nähden ohjaajan merkitys on tuoda uuden työntekijän työtä kehittävät ajatukset esille. Koko työyhteisöllä on mahdollisuus oppimiseen uuden työntekijän tuomien eri näkökulmien kautta.

Työnohjaamisessa tavoitteena on uuden työntekijän ammatillisen osaamisen syventäminen, pätevyyden kehittäminen ja itsetunnon vahvistaminen. Työnohjaajan ja opastettavan välille syntyy tavoitteellinen, kehittävä, huolehtiva, osallistuva ja auttava vuorovaikutussuhde, jota leimaa molemminpuolinen avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön (Mäkisalo 2004, 129.)

Työnohjaajat kokivat opettavaisiksi tilanteiksi keskustelut ja pohdiskelut opastettavan työparin kanssa. Keskustelu oli vastavuoroista ja siinä annettiin ja saatiin palautetta. Opettavaista oli palautteen vastaanottaminen tilanteissa, jossa uusi työntekijä koki asioita toisin kuin mihin itse oli tottunut. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 136) mukaan hyvää oppimista edistävää perehdyttämistä on mahdollista järjestää pelkästään yksisuuntaisena ja tiedottavana perehdyttämisenä. Hyvä oppimistilanne edellyttää vuorovaikutusta perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Ajan vähyys koetaan haittatekijäksi perehdytyskeskusteluissa. Kiire välittyy helposti opastettavalle ja kysymykset karsiutuvat.

Tärkeää on yhteinen aika ja tutustuminen työpariin. Yhdessä ”kysyminen” työhön. Keskustelut ja pohdiskelut. Käytännön asioiden selvittäminen, että arki alkaa pyöriä. Omien työtapojen avaaminen. Tilan antaminen toiselle. (TO 3)

Vuorovaikutus ei synny itsestään. Sille on oltava hyvät edellytykset ja tilaa. Turvallinen ja hyvä ilmapiiri on yksi edellytys vuorovaikutuksen syntymiseen ja onnistumiseen. (Kupias & Peltola 2009, 136.)

Perehdyttämisen ja työnopastamisen tärkeyttä painotetaan useissa organisaatioissa, mutta silti se on laiminlyödyimpiä prosesseja. Yhteinen aika työnopastajien ja opastettavien kesken koettiin osittain riittäväksi. Arviointikyselyssä uusilta työntekijöiltä kysyttiin olisivatko he kaivanneet välitapaamista kaikkien uusien työntekijöiden ja työnopastajien kanssa. Kukaan vastaajista ei kokenut tarvetta välitapaamiseen, mutta oman työnopastajan kanssa yhteistä aikaa toivottiin enemmän. Yhteisen ajan löytäminen koettiin toisinaan vaikeaksi.

Vastauksista ilmeni toive perehdytysjakson toteuttamisesta erillisenä koulutuksena. Perehdytettäviin asioihin kuuluivat hallinnolliset ja organisaatioon liittyvät asiat. Ne eivät koskettaneet päivittäistä työntekoa ja koettiin siksi hankaliksi omaksua arjen työn ohessa.

Neljän kuukauden perehdyttämisjakso käynnistyi työnopastajien ja uusien työntekijöiden yhteisellä aloituspalaverilla. Tapaaminen koettiin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Se mahdollisti vertaistuellisen kokemuksen tavata samassa tilanteessa olevia uusia työntekijöitä ja työnopastajia. Tapaamisessa käyty keskustelu koettiin antoisaksi ja ilmapiiri mukavaksi.

Aloituspalaverissa saatu materiaali koettiin hyväksi. Materiaaliin toivottiin yhteistä syventymistä ja aikaa kysymyksille sekä keskustelulle. Seurakuntayhtymän Intranetin perehdytys koettiin vajanaiseksi.

Ehkäpä jotain käytännön asioita olisi voinut selvittää tarkemmin
Arkki yms. (UT 2)

Perehdytysmateriaalia oli hyvä saada. Yhteinen surffaus mitä kaikkea arkista voi löytää. (UT 3)

Uusien työntekijöiden mukaan neljän kuukauden perehdytysjaksolla toteutui monipuolisia toteutustapoja. Vastauksissa esiintyivät palaverit eri kokoonpanoilla sekä työnopastajan henkilökohtainen tuki. Materiaaleista mainittiin oppimis-

päiväkirja, joka koettiin tutuna ja osittain pidettynä työskentelymenetelmänä. Sen hyödyiksi kuvattiin refleктоivaa lähestymistapaa omaa ja toisten toimintaa kohtaan. Se toimi myös asioiden tarkastamisen lähteenä. Oppimispäiväkirjan avulla työntekijä on voinut käsitellä asioita.

Osittain piilossakin olevat ilmiöt, käytännöt ja tavat tulevat nostetuksi selvemmin tarkastelun alaisiksi, huomatuksi ja huomioiduksi, jolloin niihin voi tehdä helpommin tarvittaessa muutoksia. (UT 1)

Se on selventänyt ajatuksia, mutta olisi vaatinut enemmän omaa aikaa syvempään pohdiskeluun. Toisinaan se aiheutti stressiä, kun ei ollut siihen ehtinyt paneutua. (UT 3)

Perehdytysjakson aikana olleet välitapaamiset esimiestyöparin kanssa koettiin perustaksi hyvälle perehdyttämiselle. Kolmen vastaajan mielestä tapaamiset olivat tärkeitä. Yksi uusista työntekijöistä eri syistä johtuen ei päässyt osallistumaan kumpaankaan kertaan. Tapaamisten aiheisiin oltiin tyytyväisiä. Turvallisuusasioita toivottiin käsiteltävän käytännönläheisemmin. Syyskauden aikana vaihtunut esimies ja tapaamisissa olleet eri esimiehet vaikeuttivat joidenkin suhteen luomista omaan lähiesimieheen.

Oli hyvä jakaa ajatuksia ja siihen asti kertyneitä kysymyksiä ja pohdintoja. Tulee tunne, että olen tärkeä, että minuun halutaan satsata kun minun tapaamiseen on varattu aikaa. (UT 1)

Perehdyttäjä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ilmapiirin muodostumiseen yksittäisen perehdyttämistilanteen osalta. Koko työyhteisön oppimisilmapiiriin vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet, etupäässä esimies. Perehdyttäjä sekä työyhteisön jäsenet voivat osoittaa arvostavansa perehtyjää sekä hänen mielipiteitään sekä näkemyksiään kysymällä ja kuuntelemalla. (Kupias & Peltola 2009, 135.)

Työnopastajan suhteen toivottiin motivoivaa opastajaa, jolla on tietoa työympäristöstä ja sen käytänteistä. Työnopastajalle toivottiin mahdollisuutta esittää avoimesti kysymyksiä sekä yhdessä ihmetellä eteen tulevia uusia asioita ja tilanteita. Kupias ja Peltola (2009, 140) toteaa, että työnopastamisen ja perehdyttämisen hyvyys tai huonous punnitaan lopullisesti vasta yksittäisissä tilanteissa.

Vaikka perehdyttämismateriaalit ja organisaation perehdyttämisjärjestelmä sekä työnjaot olisivat pitkälle mietittyjä, tärkein lenkki perehdyttämisen ketjussa on yksittäinen työnopastus- tai perehdyttämistilanne. Yksittäisen perehdyttäjän toiminta voi pelastaa huonosti organisoidun perehdyttämisen ja päinvastoin.

7.3.3 Työnopastuksen tavoitteet ja sisällöt

Työnopastajan oppaassa kuvataan varhaiskasvatuksessa suunnitellut työnopastamisen ja perehdyttämisen tavoitteet, jotka tulee neljän kuukauden perehdyttämisyksikön aikana käsitellä. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 128) näkemys on, että tavoitteet suuntaavat oppimista, kun työnopastaja ja opastettava tietävät perehdyttämisen tavoitteet ja mitä perehdyttäjän oletetaan oppivan.

Kolme työnopastajaa koki keskeisemmäksi tehtäväkseen perustehtävien opastamisen. Tehtävien ohjausta oli edeltänyt työparin keskinäinen vuoropuhelu ja kartoitus uuden työntekijän aiemmasta kokemuksesta. Friskin (2005, 41) mukaan perehdyttämisen luonnetta ja tavoitteita määrittää työntekijän tausta ja se mitä hän jo osaa.

Minulla oli mallikelpoinen ohjastettava. Ollut jo töissä alalla eli kaikki ei ollut uutta (TO 1)

Aikaisempaa kokemusta on ollut muualla lastenohjaajan tehtävästä (TO 4)

Työnopastajien näkemysten mukaan työnopastuksen tavoitteena oli uuden työntekijän opastaminen varhaiskasvatuksen työyhteisöön ja työtapoihin. Opastuksen tarkoitus oli myös mahdollistaa käytännön työtilanteiden harjoittelu ja ajan järjestäminen yhteisille keskusteluille ja pohdintoille.

Yhteiseen pohdiskeluun ja vuoropuheluun varattu yhteinen aika mahdollistaa työhön liittyvien erilaisten merkitysten selvittämisen. Riittävä yhteinen ymmärrys rakentuu tilanteesta usein vasta kun on varmistettu, että yhteinen terminologia ymmärretään samalla tavoin. Dialogisen suhteen kannalta on keskeistä syntyä suhteessa yhteisen hämmästyksen ja pohdinnan hetkiä. Tällöin rohjetaan

astua alueelle, jossa kummallakaan ei ole riittävää tietoa ja se voidaan yhdessä rakentaa. Dialogissa vuorovaikutus nähdään vastavuoroisena suhteena, jossa molemmat osapuolet vaikuttuvat toisistaan ja pyrkivät rakentamaan asioita yhdessä. Dialogisuudessa pyritään etsimään jotakin todellisuuden osaa, uutta ymmärrystä, jota kumpikaan ei voi saavuttaa yksin. (Mönkkönen 2007, 95,104.)

Uusien työntekijöiden odotukset perehdytysjaksolle olivat pääasiassa, miten asiat tässä työyhteisössä toimivat. Uuden työnantajan ja työpisteiden toimintatavat koettiin yhdeksi opastuksen tavoitteeksi.

Työ oli kuitenkin sinänsä tuttua. Tietenkin joka paikassa on omat tavat ja käytännöt (UT 2).

Käytännön tasolla on erittäin tärkeää luonnollisesti tietää toimintaohjeet, tavaroiden sijainnit, tärkeät/keskeiset puhelinnumerot (UT 3)

Kaikilla uusilla työntekijöillä oli lapsi- ja perhetyön perustutkinto sekä aiempaa työkokemusta seurakunnan lastenohjaajana. Työn lähtökohtana on kristilliseen uskoon perustuva arvo-osaaminen ja päätehtävänä on työskentely lasten ja perheiden kanssa. Lapsen ja lapsiryhmän kasvun tukeminen kristillisestä arvopohjalta vaikutti omaksutulta. Kirkon varhaiskasvatuksen keskeinen tavoite on liittää usko lapsen arkeen. Lapsen kokonaisvaltaiseen elämään kuuluu hengellisyys, jota vaalitaan seurakuntien kerhotoiminnassa.

Uuden työympäristön työtapojen ja työkultuurin sisäistämisen lisäksi lastenohjaajan työtehtävä kuvattiin monimuotoiseksi. Sisällöllisesti tämä tarkoitti muun muassa eri työmuotojen työtapoja, yhteistyötä muiden työalojen työntekijöiden kanssa, ihmisten erilaisuutta eri kaupunginosissa, nykyvanhemmuuden kasvatuskumppanuus haasteita, kaupungin tuki- ja auttamisjärjestelmän hahmottamista, koululaisten toimintaan liittyvää kristillistä kasvatusta sekä kirkkovuoden juhlakohtiin liittyviä tapahtumia.

Lastenohjaajien ydinosaamisalueiksi on kuvattu hengellisen kasvun tukeminen, pedagoginen, organisaatio – ja kehittämisen osaaminen sekä yhteisöllisen ja yhteiskunnallisten aiheiden hallinta. Näiden osaamisalueiden alla on sisällöllisesti aiheita, jotka ovat laajoja kokonaisuuksia ja sisältyvät lastenohjaajan tehtäväkuvaan. (Seurakunnan lastenohjaajan ydinosaamiskuvaus 2010.)

Uusien työntekijöiden vastauksista tuli esille myös vanhemman työntekijän työn seuraamisen merkitys sekä mahdollisuus saada valmista työmateriaalia. Myönteiseksi kokemukseksi kuvattiin työnopastajan työn seuraaminen. Työparia havainnoidessa uusi työntekijä sai oppia käytännössä hyväksi havaittuja tapoja ja menetelmiä sekä arvioida niitä. Työhön liittyvän työmateriaalin toivottiin olevan esimerkiksi moniste suosituimmista lasten toiveleikeistä ja lauluista.

Uudet työntekijät toivat esille myös varhaiskasvatuksen ammattilaisten hiljaisen tiedon. Sillä on merkittävä rooli työssä ja se koettiin tärkeäksi saada kuuluviin. Hiljaista tietoa on paljon varhaiskasvatuksen työyhteisössä ja osa siitä on mahdollista muuntaa näkyväksi juuri työnopastustilanteissa. Virtainlahti (2009, 41) kuvaa ammattitaidon perustuvan laajaan hiljaisen tietämyksen pohjaan, jonka kautta osaamme reagoida työssämme erilaisiin vastaantuleviin tehtäviin oikealla tavalla. Työssään ihmiset kokevat hiljaisen tiedon usein hankalasti identifisoitavaksi. Käsitteenä hiljainen tieto on tuttu, mutta sen hahmottaminen käytännön työtehtävissä on vaikeaa.

Tietämyksen jakamista on myös rohkeasti uskallettava kyseenalaistaa. Kaikki toisilta opittu tietämys ei välttämättä ole sitä parasta tietämystä, vaan voi esimerkiksi toimia paremmin pohjana uuden kehittämiseksi. Tietämyksen jakamiseen ja vastaanottamiseen tarvitaan kriittisyyttä. (Virtainlahti 2009, 110–111.)

Työparityöskentelyssä on mahdollisuus peilata omaa tapaa tehdä työtä ja myös mallioppia. Työhön opastamisessa on tärkeää huomioida uuden työntekijän tapaa oppia ja antaa mahdollisuus työn tekemisen seuraamiseen. Kokeneempi lastenohjaaja voi mallintaa tehtävää työtä, mutta samalla opastaa ohjattavaa löytämään omalle persoonalle sopiva työtapo. Tämä vaatii toteutuakseen vuorovaikutusta, opastettavan kysymyksiä ja opastajan vastauksia sekä päinvastoin.

7.3.4 Työnopastuksen ja perehdyttämisen kehittämiskohdat

Kehittämisideat kohdistuivat osittain työnopastuksen ja perehdyttämisen käytänteisiin; aloitus- väli sekä loppupalaverihin. Perehdyttämisjakson aloituspalaverin tärkeydestä kaikki vastaajat olivat yksimielisiä. Aloituspalaveria toivottiin myös toteutettavaksi ainoastaan työnopastajien kesken ennen perehdytysjak-

son aloittamista. Yhteisiksi teemoiksi tähän tapaamiseen esitettiin perehdyttämisen muistilistan asiat ja vastuut.

Perehdytysjakson päätöspalaverin ajankohtaan tuli konkreettinen ehdotus.

Päätökeskustelun ajankohta olisi voinut olla jo aiemmin esim. marraskuun lopussa/joulukuun alussa. Joulukuun lopussa juhlakiireet painoivat jo päälle (TO 3)

Perehdyttämisjakson aikana työnopastajille ei ollut välitapaamista. Tapaamisen järjestämisen tärkeyttä kartoitettiin kyselyssä. Välitapaaminen olisi merkityksellinen vertaistuki. Tapaamisessa voisi käydä läpi myös yhteisesti muistettavia asioita ja työtehtäviä. Kysely tuotti kausiluonteisten, eri työmuodoissa ja vuoden kierrossa olevien työtehtävien ja muistettavien asioiden dokumentointia. Nämä listatut asiat ehdotetaan lisättäväksi työnopastajan oppaaseen.

Tapaamisessa olisi ollut hyvä käsitellä; missä mennään, tarkentaa vuoden kiertokulkuun liittyviä asioita, eritellä työmuotojen (Avoimet, päiväkerhot, iltapäiväkotit) muistettavia asioita, käydä yhdessä hallinnollisia ym. asioita läpi. (TO 3)

Kaikkien vastaajien mielestä neljän kuukauden perehdyttämisjakso koettiin riittäväksi omaksua perustyöhön liittyvät asiat uudessa työyhteisössä. Perusteena ajanjakson sopivuudelle oli alan tutkinto ja työkokemus. Pidempää perehdyttämisaikaa ehdotettiin, jos uudella työntekijällä on joku muu kuin alaan liittyvä koulutus. Perehdytyksen vastuunjako esimiesten ja työnopastajien kesken koettiin hyväksi eikä sitä ollut tarpeellista muuttaa.

Perehdytysjakson aikana vähäiselle huomiolle koettiin jääneen seurakuntayhtymän organisaatiossa meneillään oleva rakenneuudistus sekä muut hallinnolliset asiat. Nämä aiheet eivät vaikuttaneet suoraan arjen työhön, mutta jollain tasolla niistä toivottiin tiedettävän enemmän.

Esimiehiltä toivottiin ohjeistusta työparien työtehtävien jaosta ja raamituksesta. Tämä tuli esille uusien työntekijöiden kokemuksista. Perehdytysjakson aikana oli ollut tilanteita, jossa koettiin, että uutta työntekijää kohtaan on oletuksia, toi-

veita ja ehkä vanhoja totuttuja toimintatapoja, joita ei ollut huomattu viestittää uudelle työparille.

Kysyttäessä kehittämisideoita varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöihin, uusien työntekijöiden vastauksissa toivottiin toiminnan tasolle tuotuja pedagogisia näkemyksiä.

Ajatuksia lapsilähtöisyydestä, lasten vapaasta juonellisesta leikistä, joka jatkuu myös seuraavilla kerroilla yms. olisi ollut kiva kuulla. Ehkä myös käytännön esimerkkejä hyvistä, toimivista käytännöistä, ideoista (UT 1)

Varhaiskasvatuksen toiminta muotoutuu kirkkovuoden ympärille. Suunnittelu on olennainen osa työtä ja sen apuna lapsen havainnointi. Tämä tarkoittaa lapsen toiminnan seuraamista kuuntelemalla, katsomalla ja ihmettelemällä. Lastenohjaaja saa tietoa siitä, mikä lapselle on tärkeää, kiinnostavaa, pelottavaa ja missä hän kaipaa mahdollisesti tukea. Havaintojen kirjaaminen on tärkeää, sillä muistiinpanoja tutkimalla syntyy oivalluksia. Juonellinen suunnittelu, pitkäkestoinen leikki ja lapsilähtöinen työote ovat olleet varhaiskasvatuksen toiminnan kehittämiskohtia useamman vuoden ajan. Työntekijöitä on aktiivisesti koulutettu varhaiskasvatus pedagogian nykysuuntausten mukaan. Uudet työntekijät eivät ole olleet mukana koulutuksessa.

Aiemmissa osioissa kehittämiskohdiksi ilmeni tarve ajan lisäämiseksi yhteisiin opastettavien ja opastajien tapaamisiin. Myös oppimispäiväkirjan toteuttamiseen kaivattiin enemmän aikaa.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulokset on esitetty työnopastajien ja uusien työntekijöiden analysoiduista vastauksista. Niiden perusteella syntyneet keskeiset tulokset esitän kohdassa 8.1. Kehittämishankkeeseen lähdetessä oli oletuksena, että varhaiskasvatuksen neljän kuukauden perehdytysjaksolle löytyy kehitettävää. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää näitä kehittämisideoita joita voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa.

8.1 Keskeiset tulokset

Lastenohjaajien työhön työnopastajan opas vaikutti myönteisesti. Oppaan avulla työnopastajan tehtävään sitoutuminen ja sen sisäistäminen helpottui. Opastaja tiesi tehtävänsä tavoitteet ja sai käytännön ideoita ja menetelmiä opastamiseen. Uuden aiheen opastaminen oppaassa toteutettavan menetelmän avulla, toteuttaa kokemuksellisen oppimiskäsityksen mukaista oppimista. Työnopastajan oppaan sisältöön voi perehtyä myös opastaja ja uusi työntekijä yhdessä.

Työnopastajaksi ryhtyminen voi vaatia opiskelua, asioiden kertaamista ja vuoropuhelua toisten kanssa, sillä opastajan tulee tuntea oppaan sisällölliset asiat. On tärkeää, että opastaja pystyy perustellusti vastaamaan uuden työntekijän kysymyksiin. Tulokset osoittivat, että oppaan lukeminen ja sen käyttäminen opastustilanteessa vaikutti opastajien omakohtaiseen oppimiseen. Tällä perehdyttämisjaksolla työnopastajan opas toimi tietojen päivittäjänä ja ollut osa työyhteisön kouluttamis- ja kehittämistoimintaa.

Aineiston analyysi ei tuottanut uusia teorioita varsinaisesti, mutta käsitteet dialogi, vertaistuki ja reflektio nousivat esille. Aineistossa painottuvat yhteiset keskustelut ja pohdiskelut työn sisällöstä sekä niihin varattu aika. Asettuminen vuorovaikutukseen työparin kanssa kehittää dialogista toimintakulttuuria. Tämä puolestaan vaatii yhteisen tietämyksen alueen esimerkiksi perustehtävästä.

Virtainlahden (2009, 110–111) mukaan organisaatiossa, jossa tietämystä jaetaan, luodaan yhteisöllisyyttä. Kun työyhteisön jäsenet jakavat tietämystään, avoimuus ja vuorovaikutus lisääntyvät. Ihmiset sitoutuvat yhteisiin päämääriin ja puhaltavat yhteen hiileen. Kun jakaa omaa tietämystään, saa takaisin uutta tietämystä. Vain liikkuvalla tiedolla on merkitystä. Tietämyksen jakaminen on vaihtokauppaa, jossa molemmat osapuolet parantavat omaa osaamistaan.

Kirkon perehdyttämisoppaassa painotetaan seurakunnan perustehtävän ja toimintaperiaatteiden tuntemusta. Tämä näkyi varhaiskasvatuksen ja perehdytysjaksoon osallistuvien lastenohjaajien yhteisistä arvoista. Arvot luovat pelisäännöt yhteiselle toiminnalle, johon pohjautuu myös hyvä ilmapiiri ja saavutukset yhdessä tehdystä työstä.

Peilattaessa saatuja tuloksia teorioihin niihin löytyy monia yhtymäkohtia. Erityisesti esiin nousee oppiminen, mikä mahdollistuu vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnan kautta. Yhteistoimintaan liittyy puolestaan vuoropuhelun, dialogin harjoittelu, jossa on tärkeää toisen ajatusten kuuntelu ja omien näkemysten kyseenalaistaminen. Pedagoginen johtajuus tukee keskeisesti työntekijöiden oppimista. Oppiminen tuottaa laadukasta ja menestyvää toimintaa. Pedagoginen johtajuus näkyy myös arvoissa, perustehtävässä ja mahdollisuudesta keskustella näistä. Keskustelurakenteiden luominen ja ylläpitäminen on pedagogisen johtajuuden tehtävä. Hyvään perehdyttämiseen samoin kuin pedagogiseen johtajuuteen kuuluvat kenttätöiden laadusta vastaaminen sekä henkilöstön tukeminen sekä hyvinvoinnista huolehtiminen.

Työparityöskentely on osaltaan pedagogista johtamista kun käsite määrittää johtajuuden lähemmäksi ihmisten välistä vuorovaikutusta. Sisäistetty kuva työyhteisön perustehtävästä ja työn tavoitteista johdetaan keskustelujen kautta yhteisiin linjattuihin tavoitteisiin. Lindonin (2009, 90–91) mukaan kasvatuskulttuurin muodostumiselle kasvatusorganisaatioissa on ensiarvoisen tärkeää keskustelujen kautta luotava yhteinen ymmärrys perustehtävästä. Kasvatustietoisuuden taustalla vaikuttavia tekijöitä avataan pedagogisen vuoropuhelun avulla. Johtajan tehtävänä on järjestää tilanteet näille kohtaamisille, joiden avulla pedagogista tietoisuutta rakennetaan, sekä toimia reflektoinnin käynnistäjänä sekä tiedon kokoajana.

Tuloksista nousi esiin toive varhaiskasvatuspedagogiikan opastamisesta ja perehdyttämisestä toiminnantasolle. Tämä sisältää lapsilähtöisyyden, pitkäkestoisien leikin, juonellisen suunnittelun ja projektityöskentelyn seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Työnopastuksen jatkokehittämisessä tulee huomioida tämä aihealue sekä pyrkiä selvittämään ja poistamaan mahdolliset esteet näiden työmenetelmien toteuttamiseen.

Pedagoginen johtaminen on myös velvoittamista. Jokainen yhteisön jäsen ei voi vapaasti valita mitä tekee ja mikä on keskeistä. Valintojen täytyy perustua yhdessä sovittuihin tavoitteisiin, päämääriin ja visioihin. Johdon tehtävänä on pitää huolta, että sovituksessa linjassa pysytään. (Opetushallitus.)

Työnopastajat kokivat tehtävänsä mielekkääksi. Varhaiskasvatuksessa periaate on, että tulevan työparin opastaa työpari itse. Tässä menetelmässä nähdään monia etuja. Opastajan tehtävään halukkuutta ja sitoutumista toivottiin ennalta kysyttävän. Työnopastus hoidetaan oman työn ohella, mikä aiheuttaa lisätyötä. Tehtävän kuormittavuuteen ja vaativuuteen voidaan vaikuttaa oppaan lisäksi ohjaamalla työnopastajia syvällisemmin tehtävänsä sekä toteuttamalla tuloksissa esiin tullut opastajien keskinäiset vertaistuelliset tapaamiset. Vertaistuellisuus, tukee myös me-henkeä, vastuullisuutta ja sitouttaa työhön.

Neljän kuukauden perehdytysjaksoon oltiin tyytyväisiä. Aineiston tuloksista ilmenee työnopastamiseen ja perehdyttämiseen liittyvän oppimisprosessin ymmärtäminen sekä vuorovaikutuksen tärkeys toimintaympäristössä. Perehdytysjaksolla toteutuneiksi tuloksiksi voidaan todeta suunnitelmallisuus, arvostus, keskustelu, pohdiskelu, hyvä ilmapiiri, vastavuoroinen palaute, yhteinen aika ja perehdyttämisen monimuotoisuus. Juholin (2008, 236) mukaan hyvän perehdyttämisen kriteerit ovat vuorovaikutteisuus, yksilöllisyys, johdon näkyminen, prosessimaisuus, sitoutuminen ja monien foorumien hyödyntäminen. Prosessimaisuudella tarkoitetaan suunnitelmallista ja johdonmukaista asioiden läpikäymistä useampien kuukausien ajan, jolloin ne on mahdollista sisäistää kunnolla.

Juholin (2008, 236, 237) kuvaa vuorovaikutuksellisuuden oppimiseksi, joka tapahtuu kyselemällä, keskustelemalla, kuuntelemalla, kannustamalla sekä työn ohessa annetulla ja saadulla palautteella. Perehdytyksen yksilöllisyys toteutuu, kun perehdytysohjelma suunnitellaan kunkin työtehtävän mukaan. Johdon nä-

kyminen ja sitoutuminen on läsnäoloa uusille työntekijöille. Monien foorumien hyödyntäminen tarkoittaa, että sama aineisto on saatavissa eri muodoissa ja sisällöstä voi tarvittaessa keskustella eri henkilöiden kanssa. Edellytyksenä on oma aktiivisuus.

Lastenohjaajan työn perustaidoksi kuvataan ohjaus- ja vuorovaikutustaidot. Kokeneen ja uuden työntekijän väliset keskustelut todettiin arvokkaaksi työhön liittyvän hiljaisen tiedon välittämiseksi. Niissä tulivat esille myös ne kysymykset, joita uusi työntekijä ei ollut vielä hoksannut kysyä.

Seurakuntayhtymän Intranet Arkin käytännön opastusta kaivattiin samoin orientaatiota oppimispäiväkirjan käyttämisestä. Jatkokehittämistä ajatellen on suunnittelussa hyvä ottaa huomioon Arkkiin tutustumisen ajankohta, joko yhdessä tai itsenäisesti. Oppimispäiväkirjan käytänteestä on varhaiskasvatuksen esimiestiimin tehtävä päätös. Sen mukaan ottaminen tulee suunnitella uudelleen ajankäytöllisesti ja miettiä, miten uusi työntekijä ja opastaja sitä oppimisessa hyödyntävät. Friskin (2005, 43) mukaan perehdyttämisprosessissa on keskeistä työntekijän oppiminen ja oma aktiivisuus, jota voidaan tukea järjestämällä paikkoja myös itseopiskeluun, asioiden pohtimiseen ja reflektointiin. Oppimisen tukena on apuna erilaisia oppimistehtäviä ja eri muodoissa olevaa materiaalia.

Perehdytysjakson aloituspalaverissa uusille työntekijöille annettiin henkilökohlaiseen käyttöön oppimispäiväkirja. Se koettiin hyödyllisenä, joskin sen käyttäminen oli jäänyt vähäiseksi perehdytysjakson aikana. Suurimpana ongelmana tässä koettiin ajan puute. Kjelinin & Kuusiston (2003, 39) mukaan uuden työntekijän omat ajatusmallit vaikuttavat siihen, minkälaiseksi tulokkaan rooli perehdyttämisilanteessa muotoutuu. Jos työntekijä esimerkiksi uskoo vahvasti käytännöntyön opettavan parhaiten, on häntä vaikeampi motivoida kirjallisen materiaalin käyttämiseen.

Lähinnä mietin että työ opettaa ja asiat selviävät pikkuhiljaa. (UT 2)

Oppimispäiväkirja terminä herätti joissakin työntekijöissä negatiivisia tunteita. Oppimispäiväkirjasta voisi käyttää myös nimitystä perehtymispäiväkirja, kuten Kupias ja Peltola (2009, 163) ovat kirjassaan sen nimenneet.

Tässä perehdytystilanteessa oppimispäiväkirjaa käytettiin ainoastaan perehtyjien itsearvioinnin sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja oppimisen välineenä. Kupiaksen & Peltolan (2009, 163, 165) mukaan oppimis- tai perehtymispäiväkirjaa voidaan käyttää myös ulkopuolisen arvioinnin välineenä, jolloin se annetaan perehdyttäjän luettavaksi ja arvioitavaksi. Tällöin perehdyttäjä saa palautetta perehdyttämisestä ja siitä, miten perehtyjä on kokenut perehdytyksen. Mitä hän on oppinut, mitä pitää tärkeänä, miten pystyy soveltamaan oppimaansa eteenpäin ja mitä on jäänyt vielä kaipaamaan.

Kun perehtyjä tietää, että perehdyttäjä lukee tekstin, se voi muuttua tiedollisesti ja samalla vähemmän henkilökohtaiseksi ja avoimeksi. Vuoropuheluna kirjoittamisessa hyvänä puolena on se, että toisen kommentit voivat syventää ja laajentaa omaa näkemystä. Jos kirjoittajien kesken syntyy luottamus, niin kirjoittamisessa voidaan päästä hyvin henkilökohtaiselle tasolle. (Kupias & Peltola 2009,165.)

Hankkeelle asetetut tavoitteet voidaan todeta toteutuneeksi. Tulokset osoittavat työnopastamisen ja perehdyttämisen jatkokehittämisen mahdollisuudet. Kirkon yhteisessä perehdyttämisoppaassa suositellaan perehdytys suunnitelman laatimista, joka toimii työnopastuksen ja perehdytyksen raamina. Seuranta ja arviointi kuuluvat suunnitelmaan. Hyvä työnopastaminen ja perehdyttäminen edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Työnopastajan oppaassa olevaa muistilistaa tulee kehittää yhä edelleen varhaiskasvatuksen toimintaa palvelevaksi sekä kausiluonteisten, eri työmuodoissa ja vuoden kierrossa olevien työtehtävien ja muistettavien asioiden dokumentointia työnopastajan oppaaseen.

Hyvä työnopastus ja perehdytys sisältävät jatkuvan kehittämisen muun muassa opastajien ja perehdyttäjien koulutuksen sekä materiaalien päivittämisen. Tämä vaatii ajan resurssointia ja siihen johdon päätöstä sekä työyhteisön yhteistä näkemystä työnopastamisen ja perehdyttämisen panostamisen kannattavuudesta. Onnistunut ja hyvin hoidettu työnopastus ja perehdytys vaikuttavat työn laatuun, työssä viihtymiseen, työhyvinvointiin, koko työyhteisöön, maineeseen ja taloudellisuuteen.

8.2 Hankkeen luotettavuus ja eettisyys

Tuomen ja Sarajärven (2009, 140) mukaan tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Tutkijan tulee selvittää tutkimustuloksien ohella tutkimusraportin lukijalle omat sitoumukset aiheeseen, tutkimuksen kohde ja tutkimuksen tarkoitus. Aineistonkeruuseen liittyen tulee kertoa tutkimusmenetelmistä sekä aineiston keräämiseen liittyvistä erityispiirteistä. Raportissa tulee tuoda esille myös tutkimuksen tekemiseen liittyneet ongelmat. Tiedonantajien valinnasta on oleellista kertoa ja miten perusotoksen koko on perusteltavissa. Aineiston analyysistä esitellään analyysimenetelmä, tulokset sekä niistä rakennetut johtopäätökset.

Arviointikyselyn vastaukset olivat eettisesti hankittuja ja luotettavia. Kysely lähetettiin sähköisesti. Vastaaajien anonymiteettiä pyrin suojelemaan pyytäen vastaukset nimettöminä. Vaikka arviointikyselyn aineisto ei käsittele kovin arkaluonteisia asioita on luottamuksellisuus ja nimettömyys huomioitava aineistoa analysoitaessa ja tietoja julkaistaessa. Kyselyaineistoa kerätessäni pyrin myös informoimaan tästä sekä mahdollisuudesta vaikuttaa varhaiskasvatuksen työnopastus- ja perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen.

Kehittämishankkeen toteuttaminen omassa työyhteisössä vaati oman roolin selkeyttämistä, rehellisyyttä ja avoimuutta. Aineiston analyysia tehdessäni pyrin toimimaan objektiivisesti, jotta omakohtaisuus ei vaikuttaisi tuloksiin. Toisaalta analyysiä tehdessä ymmärsin lastenohjaajien kertomien kokemusten merkityksen helposti. Mielestäni onnistuin häivyttämään asemani ja toimimaan kehittämishankkeen toteuttajana, jonka tarkoituksena on mahdollistaa yhteinen työn kehittäminen.

Hankkeen kehittämiskysymykset täsmentyivät ja jäsentyivät prosessin edetessä. Arvioinnin tulokset vastaavat hankkeelle asetettuihin kehittämiskysymyksiin ja tämä lisää opinnäytetyöni luotettavuutta.

Kyselyn analyysissä keskitytään vahvasti perehdytyksessä mukana olleiden lastenohjaajien kokemuksiin, jotka ovat olleet merkityksellisiä ja antaa saaduille vastauksille lastenohjaajien äänen. Vastauksien sanatarkka koostaminen takasi, ettei väärinkäsityksiä syntynyt analyysivaiheessa. Tulosten esittelyn yhtey-

dessä on käytetty suoria lainauksia kyselylomakkeista, jotka tukevat tulosten luotettavuutta. Lukijalla on mahdollisuus todeta tuloksia tarkasteltaessa ovatko vastaajat tarkoittaneet niissä esitettyjä asioita. Kyselyn analysoinnin yhteydessä on huomioitu, että suorat lainaukset tekstissä ovat sellaisia, joista ei voi tunnistaa vastaajaa. Autenttisia lainauksia ei ole käytetty jokaisen vastaajan kohdalta, mutta analysointi vaiheessa on kaikkien vastaukset huomioitu.

Arviointi kyselyyn vastasivat kaikki neljän kuukauden perehdytysjaksolle osallistuneet kahdeksan lastenohjaajaa. Analysoitavan materiaalin määrää voidaan pitää riittävänä luotettavuuden kannalta. Kahdeksan lastenohjaajan vastaukset ei anna kattavaa kuvaa koko varhaiskasvatuksen mielipiteistä ja kehittämiskohteista työnopastamiseen ja perehdyttämiseen liittyen. Perehdytysjaksolle osallistuneiden lastenohjaajien voidaan kuitenkin kuvastavan omaa ammattiryhmäänsä.

Arvioinnin tuloksiin päätyminen on tapahtunut aineiston analyysin kautta. Tuloksiin ovat vaikuttaneet myös arviointikyselylomakkeen kysymykset. Jos varhaiskasvatuksen perehdytyskäytänteiden kehittämisen ja uudistamisen käsityksiä olisi lähestytty toisenlaisin kysymyksenasetteluin, se mahdollisesti olisi muuttanut tutkimuksen tulosta. Kyselyyn vastaajat voivat myös antaa niin sanottuja sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia, jolloin heidän todellinen ajattelunsa ei mahdollisesti tule kokonaisuudessaan esiin.

Aineistoa analysoitaessa hankalaksi osoittautui alaluokkien luomisessa se, että sama alkuperäisilmaisu olisi voinut kuulua useiden eri alaluokkien alle. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmässä ja analysoinnissa hankkeen toteuttajalla on oikeus tehdä valintoja oman päättelyn sekä harkinnan mukaan. Analyysiä tehdessä oli huomioitava ettei teorialat ja tutut kokemukset vaikuttaneet analyysin etenemiseen.

Tämän hanke olisi kehittämiskysymysten osalta toistettavissa uudelle lastenohjaajien joukolle. Opinnäytetyöni kehittämistuotokset eli työnopastajanopas, suunnitelma ja oppimispäiväkirja on kohdennettu Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen tarpeisiin. Kehittämishanke on paikallinen eikä ole suoraan käytettävissä muiden kaupunkien seurakuntiin.

Kehittämishankkeissa on eniten käyttöä sellaisella tiedolla, jolle voidaan asettaa tiedon käyttökelpoisuuden, hyödynnettävyyden ja sovellettavuuden kriteereitä. Eettinen näkökulma on ollut esillä koko hankkeen ajan ja saaduilla tuloksilla voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksen perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen edelleen.

8.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tässä kehittämishankkeessa käsittelin ainoastaan uusien työntekijöiden työnopastamista sekä perehdyttämistä ja rajannut pois muut tilanteet. Muutokset vaikuttavat tehtäviin sekä toimintatapoihin ja työntekijät joutuvat sopeutumaan uusiin tilanteisiin. Myönteisetkin muutokset voivat aiheuttaa henkistä kuormittumista. Ohjaus muuttuneeseen työtilanteeseen helpottaa ja jouduttaa uuden oppimisen prosessia.

Jatkossa uusilla kehittämishankkeilla voisi laajentaa työnopastusta lastenohjaajille, joiden tehtävänkuva muuttuu tai siihen tulee lisäys esimerkiksi avoimen päiväkerhon ohjaus tai lasten katedraalin tehtävät. Työparin vaihtuessa tai toiseen seurakuntaan työhön siirryttäessä sekä pitkän työstä poissaolon jälkeen olisivat myös kiinnostavia kehittämisen kohteita. Tällöin olisi mahdollista kiinnittää huomiota myös toimintatapojen muuttamiseen ja varhaiskasvatuksen pedagogisten menetelmien kehittämiseen.

Tampereen ev.lut seurakuntien yhteisessä varhaiskasvatuksessa on eri ammattiin valmistuvia opiskelijoita työässäoppimisjaksoilla vuosittain paljon. Heille suunnattu perehdytysjakson suunnittelu olisi tarpeellinen jatkokehittämisen kohde.

Friskin (2003, 42) mukaan perehdyttäminen on aina vuorovaikutusprosessi. Se ei ole vain ohjaajan ja ohjattavan välinen prosessi, vaan näkökulma laajenee koko työyhteisöön. Perehdyttämisen ja työnopastamisen tavoitteena tulisi olla yksilön oppimisen lisäksi myös organisaation osaamisen jakaminen ja työyhteisön kehittyminen.

Harvemmin tuodaan esiin hyvän perehdyttämisen vaikutuksia koko työyhteisöön tai vielä harvemmin organisaatioon. Tulevaisuuden kiinnostava jatkotutkimuksenaihe olisi, miten varhaiskasvatuksen työnopastamisen ja perehdyttämisen kehittäminen ja uudistaminen vaikuttaa koko työyhteisöön ja laajemmin koko organisaatioon.

Varhaiskasvatuksen työnopastamista sekä perehdytystä voisi uudelleen arvioida tässä hankkeessa käytetyillä samoilla kyselylomakkeilla. Tutkia kuinka työnopastus ja perehdytys ovat muuttuneet esimerkiksi kahden vuoden ajanjaksolla. Jos uudistuksia olisi tehty, mielenkiintoista olisi saada selville, kuinka ne ovat vaikuttaneet työparien väliseen avoimempaan dialogiseen toimintakulttuuriin, työhyvinvointiin sekä varhaiskasvatuksen tarjoaman toiminnan laatuun.

Työnopastaja oppaan sisällöstä, opastajien oppimiskokemuksista ja ylipäättään perehdytysjakson prosessista voitaisiin saada vielä kattavampi kuva jos tutkimusmenetelmänä käytetään yksilöhaastattelua. Haastattelutilanteessa on mahdollista täsmentää kysymystä ja esittää jatkokysymyksiä ja näin ollen saada kattavampia tuloksia kuin kyselylomakkeilla.

Työntekijöiden ohjaus ei jää vain työnopastukseen ja perehdytykseen, vaan jatkuu kehityskeskustelujen ja henkilökohtaisen sekä koko varhaiskasvatuksen työntekijätiimin kehittämissuunnitelman pohjalta. Mielenkiintoinen jatkokehittämishanke olisi työntekijän henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman laatiminen työnopastamiseen sisältyen. Sitä voisi käsitellä kehityskeskusteluissa henkilökohtaisesti tai työparin kanssa.

8.4 Pohdinta

Tulevaisuudessa työnopastamisen ja perehdytyksen merkitys tulee kasvamaan ja niihin liittyvät haasteet monipuolistumaan. Kirkon resurssien vähentyessä henkilöstön ammattitaito, asiantuntijuus ja verkostoyhteistyö korostuvat. Tulevaisuudessa myös varhaiskasvatuksen työtehtävät tulevat moninaistumaan, mikä asettaa vaatimuksia työnopastamisen ja perehdyttämisen selkeälle koordinoinnille. Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän osaamista opastustarpeen arvioimiseksi ja töiden analysoimiseksi. Hyvän perehdyttämis- ja opastussuun-

nitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä yhteistyötä.

Työnopastausta ja perehdytystä kuvataan koulutuksena, mikä on mielestäni tärkeä painotus. Kirkossa toteutettava kasvatustyö on osa yhteiskunnan avoimia varhaiskasvatuspalveluja, ja on niiden toteuttajana suurin toimija. Varhaiskasvatus- ja lapsitutkimusten edetessä kirkon varhaiskasvatuksen tulee pysyä kehityksen mukana. Lastenohjaajan työtehtäviä kuten hengellisen kasvun tukemisen osaamista, kasvatuskumppanuutta ja pedagogista osaamista tulee edelleen kehittää. Kirkon varhaiskasvatuksen merkitys korostuu yhteiskunnan moniarvoisuuden lisääntyessä.

Varhaiskasvatuksessa lasten ja perheiden parissa työskennellessä kukin työntekijä toimii käyttäen omia persoonallisia ominaisuuksia. Hyvin useilla työntekijöillä on rakkaus lapsiin ja he kokevat työnsä kutsumusammattina. Monilla työntekijöillä on lapsen lailla kyky kohdata Jumala arjen keskellä ja antautua asioiden syvempien merkitysten pohdintaan. Monipuolinen lastenohjaajien tehtävänkuva ja jatkuvassa muutoksessa oleva varhaiskasvatus sekä ylipäättään kasvatustyö vaatii osaavat ja kirkon arvoihin sekä työhönsä uskovat työntekijät. Tämä on kirkon varhaiskasvatustyön suurimpia haasteita ajatellessa työn tulevaisuuden mahdollisuuksia.

Tärkeää työnopastamisessa ja perehdyttämisessä on työyhteisön hyväksyvä ja myönteinen ilmapiiri. Myös avoimuus ja kyky oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun antavat paljon erityisesti työyhteisölle itselleen. Fredrickson ja Losad (2005) osoittavat tutkimuksessaan positiivisuuden vaikuttavuudesta ihmiseen. Positiivinen ilmapiiri ja myönteisyys laajentavat havaintojamme sekä vaihtoehtojen näkemistä. Hyvä ilmapiiri tukee luovuutta sekä suoriutumisen- ja oppimiskykyä. Myönteisyys auttaa myös muistamaan paremmin yksityiskohtia ja vaikuttaa neuvottelutaitoihin sekä päätöksenteon tehostumiseen. Positiivinen ja myönteinen ilmapiiri lisää ryhmässä luottamusta sekä antaa resursseja toimia muuttuvissa tilanteissa toisten kanssa.

Kyselystä saatu aineisto ei riitä tilastollisiin yleistyksiin, mutta hankkeen arvioinnin tuloksia voidaan peilata esittämiini aikaisempiin tutkimuksiin. Perehdyttämis-

tä kuvattiin muun muassa jatkuvana prosessina, joka nivoutuu muihin osaamisen ja johtamisen osa-alueisiin. Perehdyttäjän merkittävyyttä ja vuorovaikutuksen roolia sekä mitä ja miten perehdyttäjä toimii. Nämä aiheet ovat todentuneet tässä hankkeessa. Prosessimaisuutta kuvaa myös uuden työntekijän havainnot ja työyhteisön oppimisen ja uudistumisen mahdollisuus niin kauan kuin työntekijä näkee ja kokee asioita eri näkökulmasta.

Perehdyttämisestä tehdyssä väitöstutkimuksessa kuvattiin perehdyttämisen ja sen tuomaa prosessin vaikutusta ammatilliseen kasvuun sekä työsuhteen elinkaareen liittyvänä toimintana. Ammatillinen kasvu tarvitsee yleensä kasvualustakseen toimivan, viisaan työyhteisön, jossa on kasvuorientoitunut ilmapiiri. Kasvu edellyttää myös henkistä hyvinvointia ja tasapainoa niin työssä kuin yksityiselämässään. Työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Osaamisella ei tarkoiteta vain sitä, miten hyvin työntekijä selviytyy päivittäisistä töistään, vaan myös siitä, millaisen panoksen hän pystyy antamaan omien töidensä ja koko työyhteisön toiminnan kehittämiseksi.

Varhaiskasvatuksessa haluttiin kehittää perehdytyskäytäntöjä koko työyhteisönä. Yhteistyötä ja kollektiivista oppimista, jossa ihmiset oppivat toisiltaan pidetään voimavarana varhaiskasvatuksessa. Yhteistoimintaan liittyy keskeisesti vastuun ottaminen varhaiskasvatuksen kehittämistyöstä sekä tuen antamisesta tarvittaessa. Tästä sain henkilökohtaisen kokemuksen ohjausryhmän toiminnasta.

Kehittäminen liittyy nykyään tavalla tai toisella lähes jokaisen toimenkuvaan ja tehtäviin. Tämän hankkeen aikana ymmärryksen kehittämisestä ja menetelmäosaamisesta on laajentunut. Työnopastajaoppaan laatiminen on ollut oleellinen kehittämistyö varhaiskasvatukselle. Se on toteutunut yhdessä toisten kanssa. Siihen liittyvät alkukeskustelut ja ylipäättään oppaan idean syntyminen nousi näistä keskusteluista.

Tässä prosessissa olen soveltanut oppimaani käytäntöön ja ennen kaikkea oppinut paljon uutta. On tärkeää tuntea ja osata käyttää erilaisia menetelmiä, jotka koostuvat useista taidoista ja tiedoista. Kyse ei ole yksittäisten aineistohankinta- ja analysointimenetelmien hallinnasta. Tarvitsin taitoa tunnistaa aidon ja mie-

lenkiintoisen kehittämiskohteen. Olen panostanut itsenäiseen tiedonhakuun ja opiskellut aiheeseen liittyvää tietoa sekä käsitteitä. Monenlaiset tiedonhankintataitoni ja hankitun tiedon arviointi ovat kehittyneet tämän prosessin aikana.

Hankkeen aikana opin suunnitelmallisuutta, itseni johtamista sekä tavoitteellista arvioivaa työskentelyä. Tässä prosessissa kehittyivät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä rohkeus tarttua asioihin ja viedä niitä päätökseen. On ollut myös valta päättää ratkaisuistani, mikä on kasvattanut erityisesti elinikäisen oppimisen ja kriittisen ajattelun taitoja. Yksilölliset kehittymiseni eivät sellaisenaan ole kehittäneet tätä hanketta vaan erityisen tärkeitä on ollut aidot suhteet varhaiskasvatuksen työntekijöihin.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaaminen ja asiantuntijuus perustuvat yksilöllisen näkökulman lisäksi yhteisöllisyyteen, yhdessä jaettuun asiantuntijuuteen ja tietoon sekä kyvykkyyteen. Parhaimmillaan se kehittää varhaiskasvatuksen työntekijöille yhteisiä työvälineitä, kieltä ja ymmärrystä eri tehtäviä varten.

Kehittämishanke oli yhteinen prosessi, joka tuotti vuorovaikutteista oppimista, yhteistä dialogia ja halua kehittää ja kehittyä. Kaiken toiminnan perustana ovat arvot, ammattitaito ja ammatillisuus. Tämän asiantuntijuuden jakaminen ja uuden tietämyksen siirtäminen osaksi työyhteisömme ja ammatillisten verkostojen toimintaa ovat yksi keskeisimpiä tavoitteita jatkossa. Tämä kehittämishankkeen koen onnistuneen kun saan jaettua hankkeen tulokset koko varhaiskasvatuksen tiimille. Se toteutuu syyskauden 2013 starttipäivillä. Ajatuksena on, että tulokset ovat virittämässä sisäisesti johdettua koulutusta, jonka sisältö on saanut inno-vaationsa tästä hankkeesta.

LÄHTEET

- Buber, Martin 1993. Minä ja sinä. Helsinki: WSOY.
- Fredrickson, Barbara & Losad, Marcial 2005. Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. Viitattu 22.3.2013.
http://www.michaelfurlong.info/courses/fredrickson_affect_ratio8-2.pdf
- Frisk, Tarja 2005. Ohjaaminen työssä. 3.painos. Helsinki: Rakennerahastot.
- Fonsén, Elina 2008. Pedagoginen johtajuus - Varhaiskasvatustyön johtamisen punainen lanka. Tampereen yliopisto. Opettajakoulutuslaitosvarhaiskasvatuksen yksikkö. Pro gradu – tutkielma. Viitattu: 25.1.2013.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03533.pdf>
- Geier, Suvi 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdytysprosessiin. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma. Viitattu: 18.3.2013.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27122/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-2011060710959.pdf?sequence=1>
- Halme, Lasse 2011. Lapsen parhaaksi. Ihmiskuva kokonaisvaltaisen ihmiskuvan valossa. Helsinki: LK-kirjat.
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 4.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hujala, Eeva & Heikka, Johanna 2008. Jaettu johtajuus päivähoidossa. Lastentarha 2008 (1), 32–35.
- Jouttimäki, Reijo 2008. Ihmisten johtaminen – erilaisuuden johtamista. Lastentarha 2008 (1), 50–55.
- Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jääskeläinen, Pirkko 1997. Lapsikeskeisyys pedagogisena mahdollisuutena. Teoksessa Liisa Luukkonen (toim.) Nollasta neljääntoista. Helsinki: Lasten Keskus, 252–255.
- Kalliala, Marjatta, 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Tallinna: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

- Kallioniemi, Arto 2010. Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi uskonto-kasvatuksessa. Teoksessa Arto Kallioniemi, Juha Luodeslampi & Martin Ubani (toim.) Kokonaisvaltainen kasvatusta, lapsi ja uskonto. Helsinki: Lasten Keskus, 169–187.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangasmaa, Tiina & Petäjä, Heljä & Vuorelma, Päivi 2008. Lapsenkaltainen Uskonnollis-katsomuksellinen orientaatio varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten Keskus Oy.
- Karila, Kirsti 2001. Päiväkodin johtajan muuttuva työ. Lastentarha 2001 (4), 32.
- Ketola, Hannu 2010. Hyvä perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kirkkohallitus 2010. Kirkon perehdyttämisopas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 26.4.2012.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A9726/\\$FILE/Perehdytysopas_fin.pdfja](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A9726/$FILE/Perehdytysopas_fin.pdfja)
- Kirkon tilastollinen vuosikirja 2011. Helsinki 2012: Kirkkohallitus. Viitattu 18.2.2013.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8A75CE045AD09FE4C22577AE00256611/\\$FILE/Vuosikirja_2011.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8A75CE045AD09FE4C22577AE00256611/$FILE/Vuosikirja_2011.pdf)
- Kiviniemi, Kari 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS – kustannus, 70–85.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talemum Media Oy.
- Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu.
- Kupias, Päivi; Peltola Raija 2009. Perehdyttämisen Pelikentällä. Tampere: Juvens Print.
- Laine, Anu; Ruishalme, Outi; Salervo Pirjo; Siven, Tuula; Välimäki, Päivi 2010. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY pro Oy. 9. painos.
- Lainio, Anu 2008. Perehdyttäminen käytäntöjä ja kasvatusta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Aikuiskasvatus. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 19.3.2013.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03221.pdf>
- Lapsi on osallinen 2008 Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissasiakirja. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.

- Lindon, Jennie 2009. Guiding the behaviour of children and young people. Linking Theory and Practice 0 – 18 Years. Printer in Great Britain for Hobber Education, an Hachette UK Company.
- Meidän kirkko – kasvamme yhdessä 2012. Kirkkomme kasvatuksen strategiset suuntaviivat. Viitattu 18.1.2013.
http://www.evlsk.fi/files/1379/kasvatus_strategia.pdf
- Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2008. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 18.1.2013.
[http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/\\$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf)
- Muhonen, Mervi & Tirri, Kirsi 2008. Mitä on kristillinen kasvatusta? Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus/LK-kirjat, 63–82.
- Mäkisalo, Merja 2004. Yhdessä onnistumme. Helsinki: Tammi. 2. painos.
- Mäntynen, Jukka & Penttinen, Aulikki 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Painojussit Oy. Viitattu: 19.4.2012.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus – Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2010. Työyhteisötaidot. UNIPress ja kirjoittajat. Painettu EU:ssa
- Nummenmaa, Anna-Raija & Karila, Kirsti 2008. Varhaiskasvatussuunnitelma – johtamisen kohde ja väline. Lastentarha. 2008 (1), 44 – 48.
- Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus/Helsinki University Press.
- Opetushallitus i.a. Viitattu 24.1.2013.
<http://yhdessa.edu.hel.fi/yhdessapedagoginen.html/>
- Orientoitumis- ja perehdyttämiskoulutus – Koulutus/Sakasti.evl.fi – Suomen ev.lut.kirkko i.a. Viitattu 10.4.2012.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3ED3AF>
- Otala, Leenamaija & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksenteijänä. Juva. WSOY.
- Pekkarinen, R. 2005. Varhaiskasvatustyön tukeminen. Näkökulmia päiväkodin pedagogiseen johtamiseen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Chydenius-instituutti. Kokkolan yliopistokeskus. Pro gradu-tö.
- Pellikka, Ismo 2011. Voiko uskontokasvatusta kasvattaa? Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja Eeva Hujala & Leena Turja (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus, 151 – 161.

- Porkka, Jouko 2008. Kirkon kasvatustoiminta yhtenäiskulttuurista postmoderniin aikaan. Teoksessa Jouko Porkka (toim.). Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus/LK- kirjat, 153–220.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Suomen piipaseura.
- Rainio, Päivi. Kiinnitä työhön ja tulokseen 2010. Opas kuntatyö perehdytykseen. Viitattu: 9.4.2012.
http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/33058_perehdytysopas.pdf
- Saarinen, Seija 1997. Lapsikeskeisyys pedagogisena mahdollisuutena. Teoksessa Liisa Luukkonen (toim.) Nollasta neljääntoista. Helsinki: Lasten Keskus, 60–75.
- Seurakunnan lastenohjaajan ydinosaamiskuvaus 2010. Viitattu 10.3.2013.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/lastenohj_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/lastenohj_yo.pdf)
- Taipale, Maria Elina 2004. Työnjohtajasta tiiminvalmentajaksi. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenis Print.
- Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän Intranet Arkki 2012 – 2013.
- Tampereen ev.lut.seurakuntayhtymä, Varhaiskasvatuksen Perehdytyskansio 2010.
- Tampereen ev.lut.seurakuntayhtymä, Varhaiskasvatus. Toimintakertomus 2011.
- Their, Siv. 1994. Pedagoginen johtaminen. Tampere: Tammer-paino Oy.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tynjälä, Päivi 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. (STM:n julkaisu 2011:13) Viitattu 24.1.2013. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/linjaukset>
- Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus, 103–127.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Stakes. Oppaita 56. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy
- Virtainlahti, Sanna 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Talentum Media Oy

PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA syyslukukaudella 2012 työnsä aloittaville lastenohjaajille

1. ALKUKESKUSTELU

uusi lastenohjaaja ja lapsityönjohtaja sekä lähiesimies tapaavat; työsopimus, rikosrekisteriote, terveystarkastus, avaimet, tehtäväkuvauskaavake, vaitiolositoumuslomake, työtuntitilista, kerhopisteet, työparit

2. LASTENOHJAAJA TYÖNOPASTAJIEN JA UUSIEN LASTENOHJAAJIEN YHTEISET TAPAAMISET

TORSTAINA 9.8. klo 8.30.

- ⇒ perehdytyksen tavoitteet
- ⇒ Tampereen srk-yhtymän työntekijä oppaan sekä varhaiskasvatuksen perehdytyskansion esittely
- ⇒ varhaiskasvatuksen toiminta, tehtävät, tavoitteet sekä toimintakäytänteet. Tärkeää myös sisäisen tiedonkulun ja yhteistoimintamenettelyn muotojen selvittäminen
- ⇒ perehdytysuunnitelman hyväksyminen; ajankohdat tapaamisille
- ⇒ perehdyttäjän työnopestajan opas
- ⇒ tulokkaalle oppimispäiväkirja; tehtävänä tutustua arkkiin, varhaiskasvatuksen sekä niiden seurakuntien nettisivuihin missä työskentelee + kirkkosanommat

JOULUKUUSSA (perehdyttämiskauden päätyttyä)

- ⇒ Arviointi ja kehittäminen; perehdyttämistä arvioidaan yhteistyössä ja pohditaan mahdollisia kehittämistoimia

3. UUSIEN LASTENOHJAAJIEN PEREHDYTTÄMISTAPAAMISET LAPSITYÖNOHJAAJIEN KANSSA

Tapaamisten tarkoituksena on jatkaa, laajentaa ja syventää perehdyttämistä töiden opastamisen rinnalla

- ⇒ syyskuussa
- ⇒ marraskuussa
- ⇒ tammikuussa

SYYSKUUN TAPAAMISESSA

käydään läpi käytänteitä perehdyttämiskansiosta. Kasteopetus.
Sisällöllinen tehtävä: Tarkastele leikkiä ja kerää siitä huomioita. Kirjaa.

MARRASKUUN TAPAAMISESSA

- ⇒ lastenohjaajien kuulemista ja vastauksia heränneisiin kysymyksiin.
- ⇒ tarkastelutehtävän purku
- ⇒ tietoa esim. *varhaiskasvatukseen liittyvää keskeistä sanastoa* moniste

TAMMIKUUN TAPAAMISESSA

kuulemista ja palaute/arviointi/perehdyttämisen kehittämisen kohteita sekä jatkosta sopiminen

Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen työnopastajalle

Tukea työhön jaan ja saan TYÖNOPASTAJAN OPAS

ALUKSI

Perehdyttämisellä tarkoitetaan ohjausta ja muita toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä tutustuu, oppii ja harjaantuu uusiin työtehtäviinsä, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin ja yhteistyöverkostoihin. Perehdyttämistoimenpiteiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, tavoitteet ja työhönsä liittyvät odotukset.

Perinteinen perehdyttäminen kiinnittää huomiota enimmäkseen uuden työntekijän ”talon tavoille” ja työtehtävien mahdollisimman nopeaan oppimiseen. Perehdyttämisen tavoitteena on kuitenkin oppimisen kaksisuuntaisuus, mikä toteutuu sen ollessa enemmän uuden työntekijän rinnalla kulkemista. Rinnalla kulkemisessa tulokkaan lisäksi myös rinnalla kulkijalla ja koko työyhteisöllä on mahdollisuus oppimiseen. Yhteisöllä on oppimisen ja uudistumisen mahdollisuus niin kauan kuin työntekijä näkee ja kokee asioita eri näkökulmasta. Vastuu perehdyttämisestä on varhaiskasvatuksen esinaisilla ja uuden työntekijän työparilla, joka on nimetty työnopastajaksi neljäksi kuukaudeksi. Käytännössä perehtyjän oppimisen edistämiseen ja tukemiseen osallistuvat myös tulokkaan toiset työparit ja koko työyhteisö. Useamman perehdyttäjän avulla tulokas saa monipuolisemman kuvan työstä ja työyhteisöstä sekä tutustuu nopeammin työtovereihinsa. Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta on myös uuteen tilanteeseen tulevalle työntekijällä itsellään. Perehdyttäminen ja työhön opastaminen ei liity ainoastaan uusiin tulokkaisiin. Tehtävien tai työolosuhteiden muuttuessa lastenohjaajat opastetaan ja perehdytetään muutoksiin yhteisvastuullisesti työparin ja lähiesinaisen toimesta.

Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri on voimavara varhaiskasvatuksen kentällä. Yhdessä tekemisen ja opettamisen onnistunut toteuttaminen vaatii rohkeutta, uskallusta ja luottamusta itseen ja työtovereihin. Olipa kyse mistä tahansa arjen hetkestä ja kohtaamisesta, yhdessä tekemisen taito ei ole itsestäänselvyys eikä se aina ole helppoakaan. Uskallanko antautua tilanteeseen, jossa toinenkin vaikuttaa tilanteen kulkuun ja etenemiseen? Uskallanko ottaa ja antaa tilaa yhdessä tekemisessä? Miten tuen ja kannattelen, miten annan oman osaamiseni toisen käyttöön, miten osaan hyödyntää toisen osaamista?

Lastenohjaajan tehtävässä toimitaan tärkeän tiedon ja taidon antajana ja muille jakajana. Tieto on tarkoitettu kaikille jaettavaksi ja kaikille hyödyksi. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on myös tärkeä taito työtoveruudessa. Opintonsa päättänyt tai toisista työtehtävistä siirtynyt työntekijä ei ole niin sanotusti valmis, vaan hänen täytyy oppia koko ajan lisää. Oppimismahdollisuudet ovat rajattomat - edes ikä ei ole este uuden oppimiselle. Itse voi vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa toimillaan ja teoillaan.

TYÖNOPASTAMISEN NELJÄ ASKELTA

Työnopastuksen perustana on ajatus, että työtaidot opitaan vähitellen vaiheittain. Taidot koostuvat useista osataidoista, jotka opitaan askel askeleelta laajemmiksi taidoiksi. Aluksi suunnataan opetettava tehtävään, sitten näytetään ja selitetään työ. Tämän jälkeen annetaan opetettavan tehdä työ itsenäisesti samalla seuraten palautteen antamista varten.

TYÖNOPASTAMISEEN VALMISTAUTUMINEN

Opastustarpeen selvittäminen
Tavoitteet – mitä opastettavan tulee oppia
Opastajan muistilistaa tavoitteista

TYÖHÖN OPASTAMINEN

Perehdytettävät ja opastettavat asiat

TILANTEIDEN HARJOITTELU

Opastettavan taitojen ja harjoittelun ohjaaminen
ja tukeminen

OPITUN VARMISTAMINEN

TYÖNOPASTAMISEEN VALMISTAUTUMINEN

Työnohastajan tehtävä on luottamustehtävä, jonka perustana on työnohastajan oma ammattitaito, myönteinen asenne opastettaviin, opastamistyöhön ja työtehtäviin. Ohastaja voi vaikuttaa uuden työntekijän oppimiseen vahvistamalla motivaatiota ja luomalla alusta alkaen rohkaisevia ja luottamuksellisia vuorovaikutustilanteita. Avoin ja miellyttävä ilmapiiri edesauttaa oppimista ja helpottaa opastettavaa tekemään kysymyksiä ja saamaan vastauksia.

Ohastajana on hyvä olla tietoinen omasta oppimiskäsityksestään ja ihmisen oppimisesta eri menetelmillä. Koska jokainen ihminen oppii eri tavalla, on työnohastajan ja tulokkaan hyvä suunnitella perehdyttämistä myös yhdessä. Tällöin voidaan arvioida, miten uusi tulokas oppii parhaiten ja suunnitella perehdytystä niistä lähtökohdista käsin.

Kysymyksiä ohastajalle

Toteuta MIELIKUVAHARJOITUS: Millainen työnohastaja olen?

MIKSI ON TÄRKEÄTÄ OTTAA OPASTETTAVA AKTIIVISESTI MUKAAN KOKO OPASTUKSEN AJAN?

MILLAISIA KEINOJA KÄYTTÄEN SAAT OPASTETTAVAN ALUSTA ALKAEN AKTIIVISEKSI?

MITÄ ASIOITA ja miten sinun tulee TYÖNOPASTAJANA OTTAA erityisesti huomioon kun opastat

a) arkaa aloittelijaa

b) henkilöä, joka omasta mielestään osaa jo kaiken?

Opastustarpeen selvittäminen

Työparityöskentelyn alkaessa on hyvä varata aikaa tutustumiseen. Molempien työparien **odotukset** yhteistyöstä on tärkeitä käsitellä.

Työnopastamisen lähtökohtana on opastustarpeen selvittäminen eli arvio, mistä lähteä etenemään työn opastamisessa.

Opastustarvetta selvittäessäsi voi käyttää apuna seuraavia kysymyksiä:

- Millainen on opastettava? Mitä hän jo osaa tästä työstä, aiheesta tai asiasta ennestään vai onko kaikki hänelle aivan uutta?
- ketä siis opastat ?
- miksi opastat ?
- mitä opastat ?
- miten opastat ?
- milloin opastat ?
- missä opastat ?
- miten varmistat oppimisen ?

Tavoitteet – mitä opastettavan tulee oppia

Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän yhteisen varhaiskasvatustyön tehtävissä toimivien lastenohjaajien johtosääntö **Perehdytyskansio liite s. 1**

Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä. Olennaisena osana on myös tehtäväkohtainen työnopastus. Työnopastus kannattaa hoitaa mahdollisuuksien mukaan vuoropuheluna, sillä puhuminen ja ajattelu ovat tärkeitä oppimisessa. Käytössä olevan työntekomallin kopioiminen ei välttämättä ole paras vaihtoehto. Avainasemassa ovat työnopastajat, joiden kannattaa pitää itsensä avoimena uusille ideoille, unohtamatta varsinaista opastustehtävää. Uuden tulokkaan sekä ”vanhan” työntekijän siirtyessä tehtävästä toiseen kannattaa tarvittaessa keskittyä hetkeksi vanhasta pois oppimiseen.

Tavoitteiden asettaminen luo perehtyjälle tiedon siitä, mitä odotetaan ja helpottaa oman suoriutumisen tason arviointia. Se antaa myös työlle olemassaolon oikeutuksen sekä helpottaa kommunikointia ja muiden osapuolien ymmärrystä. Työnopastajan antama palaute ja valmentava opastus ovat tärkeitä, jotta pystytään kohdistamaan toiminta oikeisiin asioihin.



kirjatkaa opastettavan kanssa yhdessä tavoitteet/ välitavoitteet neljän kuukauden perehdyttämisjaksolle

Asioita, mitkä liittyvät työpaikan käytäntöihin ja työnteon arkeen

- ⇒ **perehdytysmuistilista (oppaan liitteenä)**
 - Hyvä käytäntö on kuitata kaikki läpikäytyt asiat perehdytysmuistilistaan, jonka molemmat osapuolet hyväksyvät. Näin voidaan välttää mahdollisia eteen tulevia ristiriitatilanteita.
- ⇒ **varatkaa ajat yhteisille keskusteluille**
- ⇒ **yhdessä tekemisen ilo-lomake 2 kk:n kuluttua**

Opastajan muistilistaa tavoitteista

Uuden työhön tulleen lastenohjaajan on tärkeä tietää varhaiskasvatuksen toiminnan tavoitteet sekä mihin toimintamme pohjaa.

Varhaiskasvatuksen toiminta-ajatus:

Seurakuntien yhteisen varhaiskasvatuksen tehtävänä on mahdollistaa ja tukea lapsen kokonaisvaltaista kasvua kristittyinä hänen elämänkaarensa ensimmäisten 10 vuoden aikana. Toimimme kasvatuskumppanuudessa lapselle läheisten ihmisten kanssa. Tarjoamme laadukasta ja monimuotoista toimintaa lapsille ja perheille tasapuolisesti ympäri kaupunkia.

(Varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelma tehdään kolmivuotiskaudeksi. Se laaditaan yhdessä viranhaltijoiden ja lastenohjaajien kanssa. Valmis toimintasuunnitelma viedään kasvatustyön johtokunnan käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi. Toimintasuunnitelmassa pyritään huomioimaan valtakunnalliset teemat ja painopisteet sekä paikalliset haasteet. Tampereella toteutettavasta seurakunnallisesta varhaiskasvatuksesta kootaan vuosittain toimintakertomus.)

Kirkon varhaiskasvatus

Kirkon varhaiskasvatusta ohjaava **asiakirja Lapsi on osallinen**, on valmistunut vuonna 2008. Se pohjautuu valtakunnalliseen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2005). Lapsi on osallinen – asiakirja liittyy nimensä mukaan, mutta vahvasti myös sisältönsä perusteella, koko kirkon yhteiseen strategiaan 2015 Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö.

Kirkon varhaiskasvatustoiminnan lähtökohta on aina kirkon usko ja kristillinen arvopohja sekä kasvatuskumppanuus lapsen perheen kanssa. Kirkon varhaiskasvatus perustuu kasteessa saatuun vanhempien, kummien ja seurakunnan yhteiseen tehtävään pitää huolta kastetusta lapsesta. Kumppanuudessa tapahtuvaa kasva-

tusta ja opetusta kutsutaan kasteopetuksiksi. Sen perustana on Jeesuksen antama kaste- ja lähetyskäsky.

Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskennyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kanssanne kaikki päivät maailman loppuun asti. (Matt. 28: 18–20.)

Kirkon varhaiskasvatuksen raamatullisena lähtökohtana on myös lasten evankeliumi, missä Jeesus asetti lapsen uskon esikuvaksi.

Jeesuksen luo tuotiin lapsia, jotta hän koskisi heihin. Opetuslapset moittivat tuoja, mutta sen huomattessaan Jeesus narkästyi ja sanoi heille: ”Sallikaa lasten tulla minun luokseni, älkää estäkö heitä. Heidän kaltaistensa on Jumalan valtakunta. Totisesti: joka ei ota Jumalan valtakuntaa vastaan niin kuin lapsi, hän ei sinne pääse.” Hän otti lapset syliinsä, pani kätensä heidän päälleen ja siunasi heitä. (Mark. 10:13–16.)

Kristillinen kasvatus perustuu ihmiskäsitykseen, jonka mukaan ihminen on ainutlaatuinen ja arvokas luomisen perusteella. Hänet on luotu yhteyteen Jumalan kanssa. Kasteessa lapsesta tulee kirkon ja seurakunnan jäsen. Kastettuna lapsella on oikeus saada kristillistä kasvatusta. Vanhemmat, kummit ja seurakunta ovat yhdessä lupautuneet tähän tehtävään. (Lapsi on osallinen 2008, 10.)

Lastenohjaajan perustehtävä

Lastenohjaajan työ antaa osallisuuden lapsen ja lapsiryhmän kasvun tukemiseen kristilliseltä arvopohjalta. Varhaiskasvatuksen perustehtävä on kasteopetuksen antaminen ja lapsen tasapainoisen kokonaiskehityksen tukeminen. Varhaiskasvatuksen toiminta kasvattaa lapsia seurakunnan yhteyteen. Työmuotoja seurakunnissa ovat päiväkerhot, iltapäiväkerhot, avoimet päiväkerhot sekä perhekerhot. Lasten katedraali tarjoaa mahdollisuuden pääsiäisen, kesän ja joulun aikaan palvella kirkossa kirkkovarttien vietossa sekä kohdata kaikenikäisiä ihmisiä. Myös Taysissa työskentelee lastenohjaajia leikkitoiminnassa. Lastenohjaaja voi toimia päivähoiton kummina, tukien henkilökuntaa uskontokasvatuksen sisältökysymyksissä. Lastenohjaaja on lapsi- ja perhetyöntekijä, kasvatuskumppani. Kasvatuskumppanuudessa tehtävänä on vahvistaa ja kannatella lapsen ja vanhemman suhdetta ja vuorovaikutusta.

Varhaiskasvatuksen toimintamuodot löydät **perehdytyskansio kohta 2.3. Toimipisteet ja työalan sektorit s. 2**

Varhaiskasvatuksen toiminnassa tuemme ja vahvistamme lapsen suhdetta

- ☺ **omaan itseensä**, minä-kuvan selkeys, itsetunnon vahvistaminen. Jumalan luomana olen ainutlaatuinen ja arvokas
- ☺ **toisiin ihmisiin**, sosiaalisuus
- ☺ **luontoon**, tasapaino luomakunnassa, kestävä kehitys
- ☺ **Jumalaan**, hengellisen elämän hoitaminen

Kasteopetuksen toteuttamisen periaatteet/varhaiskasvatuspedagogiikka

- **lapsikeskeiset työtavat**; havainnointi, pitkäkestoinen leikki, juonellinen suunnittelu
 - lapsi oppii leikin ja toiminnan kautta. Leikki muodostaa perustan kaikelle oppimiselle, koska leikeissä yhdistyvät kehityksen piirteet mm. liikkuminen, tunteet, ajattelu ja sosiaaliset suhteet
 - vaalia lapsen omintakeista ajattelukykyä
 - lapsen valintojen kunnioittaminen
 - oppimisympäristö
 - ⇒ fyysinen = viihtyisä kerhohuone
 - ⇒ psyykkinen = tunneilmasto, turvallisuus ja hyväksyntä, rajat – myös niistä keskustelu
 - ⇒ sosiaalinen = yhteys toisiin lapsiin, ohjaajaan, rohkaisu toimintaan ja kommunikointiin sekä lähiympäristön tarjoamat mahdollisuudet
- sosiaalisessa vuorovaikutukseen liittyen lapsella on kaksi perustarvetta
1. tarve ilmaista itseään
 2. tulla ymmärretyksi ja hyväksytyksi
- ⇒ Kasvunkansiot

Hyvässä oppimisympäristössä vallitsee positiivinen, iloinen, avoin, turvallinen ja rohkaiseva ilmapiiri sekä hyvä oppimisympäristö tarjoaa tilaisuuksia pohdintaan, tutkimiseen, kokeiluihin ja ongelmien ratkaisuun.

Työn suunnittelu

Toiminta muotoutuu kirkkovuoden ympärille. Suunnittelu on olennainen osa työtä ja siihen varattu aika, maanantaiaamut, kannattaa käyttää tehokkaasti. Suunnittelun apuna toimii lapsen havainnointi; lapsen toimintojen seuraaminen kuuntelemalla, katsomalla ja ihmettelemällä. Saat tietoa, mikä lapselle on nyt tärkeää, pelottavaa, kiinnostavaa ja missä hän kaipaa tukea. Havaintojen kirjaaminen on tärkeää,

sillä muistiinpanoja tutkimalla syntyy oivalluksia. Niitä voi kirjata myös lasten kasvunkansioihin.

Suunnittelu toteutetaan lapsikohtaisesti, kerhokohtaisesti alueen erityispiirteet huomioiden ja kerhopaikkakohtaisesti tiimeissä, esim. alueen lastenohjaajat yhdessä. Kirkon kasvatustoiminnan asiakirjat, seurakuntayhtymän strategiat sekä varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelma määrittelevät suunnittelun raamit. Päivä- ja avointen päiväkerhojen sisällöllistä toimintaa ohjaa kausittainen kirkkovuoteen pohjautuva toimintarunko. Ryhmien toiminnan suunnittelussa käytetään Pikkuväki – lehden sisältösuunnitelmia. Kehitämme varhaiskasvatuksen toimintaa ja työtapoja koko ajan lapsilähtöisemmiksi. Erityisesti pitkäkestoista leikkiä ja juonellista suunnittelua kannattaa ryhtyä kokeilemaan ja toteuttamaan. Seija Saarisen koulutusmateriaali on saatavilla arkissa suunnittelun tueksi. Myös tulevaisuudessa aluepalaverissa on mahdollisuus saada kollegojen tukea heidän ajatuksistaan ja kokemuksistaan.

Työn toteutus

Työtä on aika lasten kanssa, yhteistyö perheiden kanssa, kerhotilojen järjestely, työn suunnittelu ja valmistelu sekä tarvikkeiden hankinta. Kerhon päiväkirja on tärkeä kanava, josta sijaiset saavat tietoa kerhon käytänteistä ja jossa voit itse arvioida omaa työtäsi. Lisäksi se on oiva muistiapu menneeseen.

Myös kerhojen tiedot (osallistujien määrästä sekä yhteistyöstä vanhempien kanssa ja juhlista esim. vanhempainvartit, -illat) sekä niistä raportointi sovitulle taholle toimintakertomusta varten kuuluvat työhön.

Työn perusteisiin kuuluu kasvuympäristön suunnittelu tiimisi kanssa. Kasvuympäristöllä tarkoitetaan fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kokonaisuutta. Toteutuvatko kasvuympäristössä kristillisen arvopohjan tavoitteet? Ovatko tilat tarkoituksenmukaisessa käytössä? Onko turvallisuus otettu huomioon sekä tiloissa että materiaaleissa ja epäkohdista ilmoitettu eteenpäin vahtimestareille ja esinaiselle. Retkiä ja ulkoilua varten tehdään turvallisuussuunnitelma, jossa huomioidaan myös vuodenaikojen vaihtelut.

Yhdessä työtä – yhteistyötä

Merkittävä yhteistyötaho ovat perheet. Päivittäisten kohtaamisten lisäksi vanhempainvartit ja – illat ovat paikkoja, joissa saat enemmän tietoa lapsen elämästä ja voit puolestasi kertoa kuulumisia kerhosta. Yksittäistä lasta koskevissa asioissa on aina syytä keskustella kahdenkesken vanhempien kanssa.

Vanhempainvartit on aluksi hyvä hoitaa uuden työntekijän kanssa yhdessä ja sopia keskustelun vetovastuu. Tämä on erinomainen oppimistilanne, jonka jälkeen kannattaa varata aikaa palautekeskustelulle.

Työvuoden aikana lastenohjaaja kohtaa monen alan ammattilaisia seurakunnan sekä muun varhaiskasvatuksen alueelta. Avoin ja rohkea yhteistyö auttaa parhaiten tukemaan lapsia ja perheitä.

Syyskaudella 2012 otamme varhaiskasvatuksessa käyttöön 4-vuotiaiden arviointilomakkeen neuvolayhteistyökäyttöön. Tämä lomake on tarkoitettu työvälineeksi, lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen tueksi ja mahdollisen tuen tarpeen selvittämiseksi. Erilaisten auttavien työvälineiden kanssa (esim. 4-vuotiaiden arviointilomake, huolen vyöhykkeistö -menetelmä) on tärkeä huomioida, ettemme ala katsoa lasta/lapsia ongelmien, puutteiden ja kehityshaasteiden kautta. Työmme tarkoituksena on nähdä ja tukea lapsen vahvuuksia, osaamista ja uusien asioiden oppimista.

Tiedotus

Lasta ja hänen ryhmäänsä koskevissa käytännön asioista tiedottaminen vanhemmille kuuluu lastenohjaajan vastuulle. Hyvä tapa on ilmoittaa juhlista, retkistä ym. myös esinaisellesi, häneltäkin voidaan tiedustella toiminnasta. Muusta tiedottamisesta vastaavat varhaiskasvatuksen viranhaltijat. Välitä ryhmän tiedot esinaisellesi sekä jaa myös tarvittavaa infoa muillekin tiloissa toimijoille. Osallistuttuasi kokouksiin ja koulutuksiin jaat saadun tiedon muillekin.

Kouluttautuminen ja ohjaaminen

Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen lisää ammattitaitoa. Kokemuksen karttuessa lastenohjaaja toimii opiskelijoiden ohjaajana ja arvioijana.

Lisäksi luottamusta, luottamuksellisia tietoja ja mahdollisia salassapitovelvollisuuksia kannattaa korostaa tarpeeksi usein.

SALASSAPITOVELVOLLISUUS

- laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja salassapitovelvollisuudesta koskee myös ev.lut. kirkkoa
- salassa pidettävät asiat (julkisuuslaki 24 §): mm. henkilön vakaumusta koskevat asiat, yksityiselämän piiriin kuuluvat asiat, henkilön elintavat, joista salassapitovelvollinen on saanut tiedon viranomaisen palveluksessa ollessaan tai luottamustehtävää hoitaessaan
- koskee kaikkia viranomaisen palveluksessa olevia tai luottamustehtävää hoitavia henkilöitä
- voimassa työtä tai luottamustehtävää hoidettaessa ja sen jälkeen
- salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voi seurata rangaistus ja/tai vahingonkorvausvelvollisuus

TYÖHÖN OPASTAMINEN

Tärkein menetelmä perehdyttämisessä on henkilökohtainen tehtävien opastaminen. Tehtäväkohtaisesta työnopastuksesta huolehtii työnopastaja ja osittain esi-nainen.

Tarkoituksena on, että opastettava saa kokonaiskuvan työstä ja hänen työtehtäviensä liittymisestä kokonaisuuteen. Kokonaiskäsitys auttaa ymmärtämään työntekijän omaa osuutta toiminnassa, mikä lisää motivaatiota. Laaja kokonaisuus kannattaa kuitenkin jakaa osiin. Opastajan on hyvä kiinnittää huomiota opastettavan ottamisesta mukaan keskusteluun ja tekemiseen niin paljon kuin mahdollista

Työtehtävien tekemisen **perusteleminen** uudelle työntekijälle on tärkeää ja tukee oppimista; miksi teemme näin? mitä hyötyä siitä on?

Opastaja voi myös kysyä perusteluja opastettavaltaan, mikä tuottaa vuoropuhelua. Jos opastaja on kovin paljon esillä (puhuu, näyttää ja tekee paljon), opastettava ei ehkä pysy mukana.

Kun opastaja ottaa opastettavan mukaan aktiivisesti (kysyy, kuuntelee vastauksia, pyytää häntä kokeilemaan ja näyttämään), opastaja pystyy samalla arvioimaan asioiden sisäistymisen edistymistä. Hän huomaa tarttua heti tilanteeseen, jos jokin asia on jäänyt epäselväksi tai siinä on jotain korjattavaa.

- SELOSTA JA PERUSTELE TEKEMÄÄSI TYÖTEHTÄVÄÄ KUN OLET SEN ITSE TEHNYT
- PYYDÄ OPASTETTAVAA HAVAINNOIMAAN TILANNETTA

- SELVITÄ TURVALLISUUDEN KANNALTA KESKEISET ASIAT
- SELVITÄ TYÖN OLENNAISET NIKSIT
- SELVITÄ TYÖTÄ MAHDOLLISESTI HAITTAAVAT SEIKAT

Uudelle työntekijälle on hyvä antaa aikaa katsella ja seurata työn tekemistä, mutta myös rohkaista itse toimimaan ja opettelemaan.

Kehota kirjoittamaan **oppimispäiväkirjaa** ja palatkaa esiin tulleisiin kysymyksiin, pelisääntöihin ym. ohjauksellisiin asioihin viimeistään sovituilla tapaamisilla. Tarkoituksena on jatkaa, laajentaa ja syventää perehdyttämistä töiden opastamisen rinnalla.

Perehdytettävät ja opastettavat asiat

Varhaiskasvatuksen **perehdytyskansio** antaa kokonaiskäsityksen toiminnastamme ja sitä kannattaa käyttää käsikirjana opastamisessa. Perehdyttämisen asiakokonaisuudet uuden työntekijän kanssa on kirjattu osioihin. Työntekijän siirtyessä tehtävästä toiseen voidaan jättää yritykseen liittyvä osuus pois ja käsitellä ainoastaan uuden tehtävän sijoittumista kokonaisuuteen varsinaisen työnopastuksen lisäksi.

Toimistolla on myös **perehdytys +** kansio, mihin on kerätty perehdyttämistä ja työnopastamista varten materiaalia. Tällä hetkellä kansiota löytyvät seuraavat asiakokonaisuudet:

- kasteopetus
- hartauteen liittyvää materiaalia
- varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelma
- kirkon varhaiskasvatussuunnitelma; Lapsi on osallinen -asiakirja
- vake ja vasu vertailu
- lastenohjaajan ydinosaamiseen sekä työn- ja tehtäväkuvaukseen liittyvää
- lastenohjaajan eettiset ohjeet
- seurakunnan opas
- kirkkovuosi ja liturgiset värit
- symbolit
- Pienelle Parasta -materiaalia
- avoimen muistilista
- IP-käytännöt

Varhaiskasvatus käyttää perehdytyksessä myös Työturvallisuuskeskuksen laatimaa tarkistuslistaa. Työnopastajan tehtävänä on perehdyttää tarkistuslistan asiakokonaisuudet **4, 7, 8, 9**. Muut kohdat perehdyttää esinainen.

1. (4) Työpisteiden sijainnit ja kulkeminen

- kulkutiet ja varauloskäynnit sekä hälytysjärjestelmä
- eri yksikköjen ja tilojen sijainti
- työpaikan liikennesäännöt

2. (7) Työpisteiden turvallisuussuunnitelmat

PEREHDYTYSKANSIO s.17 Tapaturmat ja vakuutukset sekä s. 21 Työsuojelu

- turvallisuussuunnitelmaan tutustuminen
- vaaratilanteisiin ja suuronnettomuuksiin varautuminen
- ensiapuohjeet, ensiapukaappi
- tapaturma, sairauskohtaus
- paloturvallisuusohjeet
- omaisuuden suojaus, väkivallan uhkatilanne toimintaohjeet
- menettelytavat muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa (esimerkiksi kiinteistö, sähkö, LVI-järjestelmät)

3. (8) Esimies, työtoverit ja heidän tehtävänsä

PEREHDYTYSKANSIO kohta 2 SEURAKUNTAYHTYMÄN VARHAISKASVATUS, SEN TOIMINTA JA TOIMIPISTEET sekä s. 23 Ympäristönsuojelu

- asiakkaat ja muut sidosryhmät
- varhaiskasvatuksen toimintatavat
- omat työpisteet, kulkutiet, henkilökunnan tilat
- avainasiat
- materiaali hankinnat
- varastot ja muut säilytystilat
- siisteys, järjestys, hygienia
- ympäristöasiat, jätehuolto

4.(9) Omat työtehtävät ja vastualueet, varhaiskasvatuksen pedagogia

PEREHDYTYSKANSIO kohta 3 YHTEISEN VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTATAVAT

- oman työn tavoitteet ja laatu
- oman työn merkitys kokonaisuuteen, yhteistyö
- koneet, laitteet, välineet => käyttöohjeet, huolto ja häiriötilanteet
- työasennot ja -liikkeet
- elpyminen ja elpymisliikunta
- oman tehtävän riskitekijät
- mistä lisää tietoa ja apua?

TILANTEIDEN HARJOITTELU

Ihmisillä on erilaisia oppimistyyliä, jolloin tietoa vastaanotetaan ja muodostetaan eri tavalla. Noin 35 % ihmisistä oppii näkemällä, 25 % kuulemalla ja 40 % tekemällä. Perehdyttäminen on käytännönläheistä, kun kaikki kolme oppimistyyliä toteutuvat.

Esimerkki:

HARTAUS – alttarin äärellä oleminen, mikä kuuluu jokaiseen kerhokertaan! Hartaushetken kokonaisuus; alttaripöydän pyhyys, kunnioittavan ja sopivan materiaalien käyttäminen raamatunkertomusten elävöittämiseksi ym. menetelmiin liittyvät ovat asioita, joihin työnopastajan on velvollisuus puuttua. Hartaushetken ovat osa perustehtäväämme, jota on hyvä ajatella enemmän oppimisen ilmiön kuin opetuksen näkökulmasta. Kokonaisvaltaisuus huomioiden; opimme parhaiten kun koko olemuksemme ja aistimme ovat mukana.

esim. Hartaushetken pitämistä voi harjoitella sisäisen mallin kehittämisen kautta:

- opastaja pyytää opastettavaa kuvaamaan vaihe vaiheelta tilanteen, jonka hän on juuri hoitanut/opastanut, jossa opastettava on itsekin ollut mukana tai osallisena. Opastettava keskittää ajatuksensa tähän ja siitä kertomiseen. Hän joutuu samalla miettimään tilannetta missä järjestyksessä etenee, mikä on siinä tilanteessa tärkeintä. Hän siis harjoittelee – mutta vain ajatuksissaan.
- KERTAA TEHTÄVÄN OLENNAISET ASIAT
- PYYDÄ OPPIJAA KÄYMÄÄN TILANNE UUDELLEEN LÄPI HILJAA
- MIELESSÄÄN
- **muista perustelut ja vuorovaikutus!**

Opastettavan taitojen ja harjoittelun ohjaaminen ja tukeminen

Taitojen oppiminen edellyttää tekemistä, ja taidot saadaan vasta käytännön harjoittelun avulla. Kannattaa muistaa, että pelko ja jännitys vaikeuttavat oppimista ja väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapaa saattaa jopa estää uuden oppimisen. Pelkkä kokemus ja tekeminenkään eivät aina riitä. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa. On tärkeää, että opastettava tietää, mitä häneltä odotetaan juuri tässä työtehtävässä.

- opastettava tekee koko työvaiheen alusta loppuun omassa tahdissa ja omalla persoonallisella tyylillä. Opastaja seuraa työskentelyä
 - kun tilanne on ohi ja työvaiheen purkuun on varattu sopiva aika, opastettava arvioi ensin itse ja sen jälkeen opastaja arvio ja antaa palautetta
- ⇒ ANNA PALAUTETTA OPASTETTAVAN VAHVUUKSISTA

- ⇒ ANNA RAKENTAVAA PALAUTETTA ASIOISTA JOISSA OPASTETTAVAN TULEE KEHITTYÄ
- ⇒ ROHKAISE KOKEILEMAAN UUDELLEEN
- kun opastettava itse joutuu pohtimaan oman työnsä tulosta, hän samalla oppii myös itse arvioimaan sitä
- rakentavasta keskustelusta kumpikin osapuoli saa palautetta myös itselleen
- ANNA OPPIJAN TOIMIA TEHTÄVÄSSÄ ENSIN "AVUSTAJANA" JA ROHKAISE SITTEN ITSENÄISEEN KOKEILUUN

OPITUN VARMISTAMINEN

opasta => kerta => tarkista oppiminen!

- opastaja ja opastettava seuraavat asioiden sisäistämistä koko perehdytysjakson ajan. Lopuksi käydään läpi tavoitteet ja varmistetaan, että ne on saavutettu
- ROHKAISE OPPIJAA TYÖSKENTELEMÄÄN ITSENÄISESTI
- ANNA MAHDOLLISUUS VAATIVAMPIEN TEHTÄVIEN TEKEMISEEN
- ARVIOI JA ANNA PALAUTETTA TYÖN SUJUMISESTA SÄÄNNÖLLISIN VÄLEIN
- ROHKAISE KYSYMÄÄN
- KIINNITÄ OPPIJAN HUOMIO TYÖN LAATUUN JA PYYDÄ HÄNTÄ ARVIOIMAAN OMAA TOIMINTAANSA

Elinikäisen oppimisen avaintaitoihin kuuluvat vuorovaikutuksen, yhteistyön, ongelmaratkaisun kehittäminen sekä tietoisuus oppimisesta ja ammattietiikasta. Terveiden, toimintakyvyn, työhyvinvoinnin ja – turvallisuutta edistävät asiat.

MITEN OPASTAJANA VOIT KEHITTÄÄ OPASTUSTAITOJASI?

Perehdyttämisen tarkistuslista

TYÖNOPASTAJALLE JA OPASTETTAVALLE

Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän varhaiskasvatus

Uusi työntekijä _____

Työnohastaja _____

**Perehdyttämisen
tarkistuslista:**

www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkkistuslista.pdf

Tervetuloa lastenohjaajaksi
Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän
Varhaiskasvatukseen

Perehdyttämisjakson
OPPIMISPÄIVÄKIRJA
Sinua itseäsi varten ☺

Aluksi

Perehdyttäminen on ohjausta ja muita toimenpiteitä sisältävä prosessi, jonka tavoitteena on auttaa sinua tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviisi, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin ja yhteistyöverkostoihin. Opit tuntemaan varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksen, tavoitteet ja työhön kohdistuvat odotukset.

Aloittaessasi työt saat rinnallesi työparin, joka on työnopastajasi ja työhön perehdyttäjäsi. Hänen tehtävänsä on opastaa sinua neljän kuukauden ajan työpaikan käytäntöihin ja työnteon arkeen. Syystyökaudella kaikilla uusilla lastenohjaajilla on yhteistä perehdytystä esinaisten ohjaamana. Perehdyttämisestä vastaavat esinaiset, työnopastaja työparisi ja muut työparit. Käytännössä perehdyttäjänäsi toimii koko työyhteisö. Sinulla itselläsi on myös vastuu perehtymisestä ja sen onnistumisesta.

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen on hyvä tapa oman työn jäsentämiseen ja kehittämiseen. Siihen voi kirjata työhön liittyviä ajatuksia, kokemuksia, oivalluksia ja kysymyksiä, jotka syventävät ja selkiyttävät omaa oppimisprosessiasi. Oppimispäiväkirjasta voi seurata ja nähdä omien kysymysten ja oivallusten polun. Päiväkirja toimii myös itsearvioinnin välineenä ja syventää ammatillista kasvua.

Oppimispäiväkirjaa voi tehdä monin eri tavoin itselle ominaisella tavalla. Kirjaa oivalluksiasi ja sinulle merkityksellisiä oppimiskokemuksia; ranskalaisin viivoin, kirjoitelmina, tarinoina, runoina, miellekarttoina ...

Uuden työn aloittaminen tai työn aloittaminen uuden työparin kanssa herättää kysymyksiä ja tunteita. Kirjoita niistä. Kirjoittamisen painopiste on oman työsi pohdiskelussa ja arvioinnissa. Kirjoita onnistumisen kokemuksia ja löytöjä, mutta myös vaikeuksia. Oivalluksia, joita sinulle syntyy ja jotka innostavat sinua. Kysymyksiä, joita jäät pohtimaan tai joihin et löydä vastauksia. Asioita, joissa lyöt päätäsi seinään ja päätät ottaa opiksesi. Asia, johon aiot tarttua työssäsi. Huomioita, joita teet työssä edistymisestääsi (konkreettisia tilanteita, joista pääättelet, että asiat menevät eteenpäin) ja miten jatkossa vahvistat hyvää kehityssuuntaa.

Sinun ei tarvitse olla valmis tullessasi kirkkoon töihin - Sinun ei tarvitse osata kaikkea –

Sinulla on lupa kysellä ja pohtia – Sinun ei tarvitse kiirehtiä ☺

TYÖPAIKKANI

Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän varhaiskasvatus

osoite: _____

Lapsityön toimiston puhelinnumero: _____

sähköposti: _____

lähiesinainen: _____

puh. _____

s-posti: _____

Työnohastajani _____

Perehdyttämiskakso alkaa ____/____ ____ päättyy ____/____ ____

Perehdytyskakson aikana sinulla on työnohastajasi kanssa sovittuja keskustelu-aikoja. Käytä oppimispäiväkirjaasi hyödyksesi keskusteluissa. Esitä kirjaamisia kysymyksiäsi ja ihmettelyjäsi – miksi jokin tehdään niin kuin tehdään. Kysy perusteluja ja keskustelkaa. Kerro omia mielipiteitäsi ja näkemyksiäsi asioista.

Sovitut ajat keskusteluille työnohastajan kanssa

____/____, ____/____, ____/____, ____/____

Perehdyttämiseen liittyvää materiaalia:

- Varhaiskasvatuksen perehdytyskansio (punainen)
- Perehdytys + kansio
- Seurakuntayhtymän perehtymisopas

Tutustu

- ⇒ **arkkiin; Tampereen seurakuntien työntekijöiden intranet**
- ⇒ **varhaiskasvatuksen nettisivuihin**
- ⇒ **seurakuntien nettisivuihin, missä työskentelet**
- ⇒ **kirkkosanomiiin**

Seurakunta, jossa työskentelet

osoite: _____

puhelinnumero: _____

työpari: _____

muut työntekijät, joiden kanssa teet yhteistyötä

Seurakunta, jossa työskentelet

osoite: _____

puhelinnumero: _____

työpari: _____

muut työntekijät, joiden kanssa teet yhteistyötä

Yhdessä työskenteleminen

Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri on voimavara varhaiskasvatuksen kentällä. Yhdessä tekeminen ja toteuttaminen vaativat rohkeutta, uskallusta ja luotamusta itseensä ja työtovereihin. Olipa kyse työtilanteesta, palaverista tai mistä tahansa arjen hetkestä ja kohtaamisesta. Yhdessä tekemisen taito ei ole itsessään selvyys eikä se aina ole helppoakaan. Uskallanko antautua tilanteeseen, jossa se toinenkin vaikuttaa tilanteen kulkuun ja etenemiseen? Uskallanko ottaa ja antaa tilaa yhdessä tekemisessä? Miten tuen ja kannattelen, miten annan oman osaamiseni toisen käyttöön, miten osaan hyödyntää toisen osaamista?

- ⇒ Työparisi ja työnopastajasi neuvovat sinua PYYDETTÄESSÄ. He kunnioittavat sinun tapaasi tehdä työtäsi
- ⇒ KYSY asioista joista et tiedä ja haluat ne selvittää esim. käytännön asioita, työn sisältöihin liittyvää, työmme arvoihin ... ihan mitä tahansa
- ⇒ Kysymisellä kartoitat ammatillisuuttasi ja se kertoo myös siitä, että olet kiinnostunut ja haluat sitoutua työhösi
- ⇒ Kerro rohkeasti, avoimesti ja rehellisesti ”en osaa” voitko auttaa. Se edistää oppimistasi ja työhön sisälle pääsemistä
- ⇒ Tuo esille vahvuutesi – kerro myös kehittymishaasteesi

Lastenohjaajan tehtävässä toimitaan tärkeän tiedon ja taidon antajana ja muille jakajana. Tieto on tarkoitettu kaikille jaettavaksi ja kaikille hyödyksi. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on myös tärkeä taito työtoveruudessa.

Opintonsa päättänyt työntekijä ei ole niin sanotusti valmis, vaan hänen täytyy oppia koko ajan lisää. Oppimismahdollisuudet ovat rajattomia, esimerkiksi ikä ei ole este uuden oppimiselle. Itse voi vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa toimillaan ja teoillaan.

Vinkkejä alkuun pääsemiseksi:

- oma aktiivisuus on avainasemassa; ole aktiivinen ja oma-aloitteinen – sitä sinulta odotetaan
- luo heti alussa kontakti lapsiin, osoita kiinnostus!
- tartu asioihin ja tilanteisiin, olet tasavertaisesti vastuullinen työparisi kanssa
- jos et osaa tai olet epävarma KYSY, KYSY ja KYSY näin kehität ammattitaitoasi ”Kysy vaikka: ”mitä odotat, että teen?”, ” Voinko auttaa?
- saat rauhassa tutustua työn sisältöihin. Katsella, havainnoida, kysyä ... kun tunnet olevasi valmis ottamaan seuraavan askeleen ota se.

Ota selvistä asioista! Kysy, ellet tiedä! Seuraa omaa oppimistasi!

UUDEN TYÖN OPPIMISEN TAVOITTEET

Jokainen ihminen oppii eri tavalla, joten on hyvä, että myös yhdessä työnopastajasi kanssa suunnittelette työnopastuksen ja perehdytyksen alueita ja aikatauluja. On tärkeää, että kirjaatte ylös työnopastuksen tavoitteita tai osatavoitteita. Perehdytysajan loppupuolella niihin on sitten hyvä ja helppo palata ja varmistaa, että tavoitteet on saavutettu.

Pelkkä kokemus ja tekeminenkään eivät aina riitä. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa. Sinun on myös tärkeää tietää, mitä sinulta odotetaan tässä työssä.

1. Kerro odotuksistasi uuden työn ja työparityöskentelyn suhteen? Jaa ne työnopastajasi kanssa.

2. Kuva, missä olet omassa oppimisessäsi ja kasvussasi lastenohjaajana?

Mitä kokemuksia ja tietoja sinulla on jo olemassa käytännön työn, koulutuksen, kirjallisuuden ja julkisuuden kautta?

3. Miksi lastenohjaajan tehtävä on olemassa? Mitä jäisi tekemättä, jos tehtävää ei olisi?

KIRJAA TAVOITTEET:

**YHTEISET PEREHDYTTÄMISTAPAAMISET LAPSITYÖNOHJAAJIEN
KANSSA; Seurakuntientalossa, varhaiskasvatuksentoimistossa 5 krs**

Käytä oppimispäiväkirjaasi hyödyksesi myös näiden tapaamisten keskustelussa.

1. Syyskuun tapaaminen _____

käydään läpi käytänteitä perehdyttämiskansiosta. Sisällöllinen tehtävä: Kasteopetus. (Tarkastele leikkiä ja kerää siitä huomioita. Kirjaa.)

2. Marraskuun tapaaminen _____

lastenohjaajien kuulemista ja vastauksia heränneisiin kysymyksiin. Tarkastelutehtävän purku.

(Tietoa mm. varhaiskasvatukseen liittyvää keskeistä sanastoa monisteet)

3. Tammikuun tapaaminen _____

kuulemista ja palaute/arviointi/perehdyttämisen kehittämisen kohteita sekä jatkosta sopiminen.

⇒ seurakunta missä työskentelet; tunnetko jo työyhteisön?

OPPIMISPÄIVÄKIRJAN AUTTAVIA KYSYMYKSIÄ

TAPANI KOHDATA LAPSI/LAPSIRYHMÄ

LEIKKI/ LEIKIT - MILLAISTA PALAUTETTA SAIN LAPSILTA, TYÖPARILTA?

Omat huomioni ja kehittymisen kohdat

HARTAUDET – MILLAISTA PALAUTETTA SAIN LAPSILTA, TYÖPARILTA?

Omat huomioni ja kehittymisen kohdat

HAASTEELLISET TILANTEET KERHOSSA

Miten niihin tartun

MITEN KOHTAAN LAPSEN VANHEMMAT

MILLAINEN TYÖPARI OLEN?

Liite 4

Joulukuu 2012

Hei Työnohastajat,

Neljä kuukautta on vierähtänyt perehdyttämisen aloittamisesta ja nyt olisi arvioinnin aika. Me tapaamme ma 17.12. klo 8.30. Tässä palaverissa on tarkoitus jakaa yleisellä tasolla työnohastamiseen ja työhön perehtymiseen liittyvää.

Tiedän joulukiireiden painavan, mutta pyydän sinua täyttämään liitteenä olevan arviointikyselyn ennen maanantaita. Vastata voit nimettömänä ja lomakkeet kerään toimistolla erilliseen kuoreen, jonne voit käydä sen "sujauttamassa".

Toivon, että aidot mielipiteet tulisivat esille vastauksista, jotta perehdytys varhaiskasvatuksessa kehittyisi. Tuntiseurantalistaan voit merkitä 1/2 tuntia, selvitys: arviointikyselyyn vastaaminen.

Joulunodotus tunnelmin
ja tapaamista 17.12. odottaen t. Anne

ARVIOINTIKYSELY TYÖNOPASTAJILLE

1. Oliko neljän kuukauden perehdyttämiskakson aikataulu mielestäsi sopiva?

Kehitysideoita tai kommentteja liittyen perehdytyksen aikatauluun

2. Miten koit asemasi työnohastajana?
3. Oliko opastus tehtävään mielestäsi riittävä?
4. Kaipasitko lisätukea? Jos kaipasit, millaista?
5. Olisiko yhteinen välitapaaminen työnohastajien kanssa perehdyttämiskakson aikana ollut mielestäsi

☐ tärkeä

☐ melko tärkeä

☐ en osaa sanoa

☐ melko tarpeeton

☐ tarpeeton

Jos tapaaminen olisi mielestäsi ollut melko tärkeä tai tärkeä,
millaisia asioita tapaamisessa olisi ollut hyvä käsitellä?

6. Valmensiko työnopastajan opas sinua työnopastajan ja perehdyttäjän tehtävää? Miten?
7. Puuttuiko oppaasta mielestäsi jotain? Olisitko kaivannut oppaaseen vielä jotain lisää?
8. Oliko oppaassa mielestäsi jotain turhaa? Mitä olisit jättänyt oppaasta pois?
9. Mikä sinulle oli työnopastamisessa ja perehdyttämisessä keskeistä? Miksi?
10. Oliko perehdyttämisvastuut mielestäsi jaettu selvästi työnopastajan ja esimiehen kesken?
11. Onko vastuunjako tarpeellista muuttaa?
12. Pitäisikö työnopastajien perehdytystä kehittää jotenkin?

☐ ei

☐ en osaa sanoa

☐ kyllä

Jos vastasit kyllä, kerro millaista kehittämistä perehdytys kaipaa

PALAUTETTA

Mitä muuta haluaisit sanoa – sana on vapaa!

Kiitos vastauksistasi!

Liite 5

Joulukuu 2012

Hei,

Noin neljä kuukautta on vierähtänyt työsi aloittamisesta Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksessa. Teillä on ollut jokaisella erilainen perehdytysjakso lastenohjaajan työhön tänä aikana. Me tapaamme tämän perehdytysjakson arvioinnin merkeissä ma 17.12. klo 8.30. Tässä palaverissa on tarkoitus jakaa yleisellä tasolla työhön perehtymiseen ja työnopastamiseen liittyvää.

Tiedän joulukiireiden painavan, mutta pyydän sinua täyttämään liitteenä olevan arviointikyselyn ennen maanantaita. Vastata voit nimettömänä ja lomakkeet kerään toimistolla erilliseen kuoreen, jonne voit käydä sen "sujauttamassa".

Toivon, että aidot mielipiteet tulisivat esille vastauksista, jotta perehdytys varhaiskasvatuksessa kehittyisi. Tuntiseurantalistaan voit merkitä 1/2 tuntia, selvitys: arviointikyselyyn vastaaminen.

Joulunodotus tunnelmin
ja tapaamista 17.12. odottaen t. Anne

ARVIOINTIKYSELY TYÖNTEKIJÖILLE

1. Kuinka kauan olet työskennellyt lastenohjaajana?

☐ alle vuoden

☐ 1-5 vuotta

☐ yli 5 vuotta

2. Oletko työskennellyt lastenohjaajana muissa kaupungeissa? Missä seurakunnissa?

3. Oliko yhteinen aloituspalaveri työnopastajien kanssa mielestäsi

☐ tärkeä

☐ melko tärkeä

☐ en osaa sanoa

☐ melko tarpeeton

☐ tarpeeton

Kehitysideoita tai kommentteja aloituspalaveriin liittyen

4. Millaisia odotuksia sinulla oli neljän kuukauden perehdyttämisjakson suhteen?
5. Olisitko kaivannut yhteistä välitapaamista kaikkien uusien työntekijöiden ja työnopestajien kanssa perehdyttämisjakson aikana?

Jos kaipasit, mitä asioita tapaamisessa olisi ollut hyvä käsitellä?

6. Mitä mieltä olit oppimispäiväkirjasta?
7. Miten oppimispäiväkirja on palvellut sinua?
8. Onko työnopestajan opas ollut työhösi perehdyttämisessä ja perehdyttämisen jäsentämisessä yhdessä työnopestajan kanssa

- ☐ tärkeä
- ☐ melko tärkeä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ melko tarpeeton
- ☐ tarpeeton

9. Olivatko perehdytysjakson aikana olleet kaksi esimiestapaamista mielestäsi
- ☐ tärkeitä
 - ☐ melko tärkeitä

- ☐ en osaa sanoa
- ☐ melko tarpeettomia
- ☐ tarpeettomia

Kehitysideoita tai kommentteja esimiestapaamisiin liittyen

10. Miten työhönopastus ja perehdytys on tukenut sinua suhteessa siihen, mitä sinulta työssäsi odotetaan?

11. Pitäisikö uusien työntekijöiden perehdytystä kehittää jotenkin?

- ☐ ei
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ kyllä

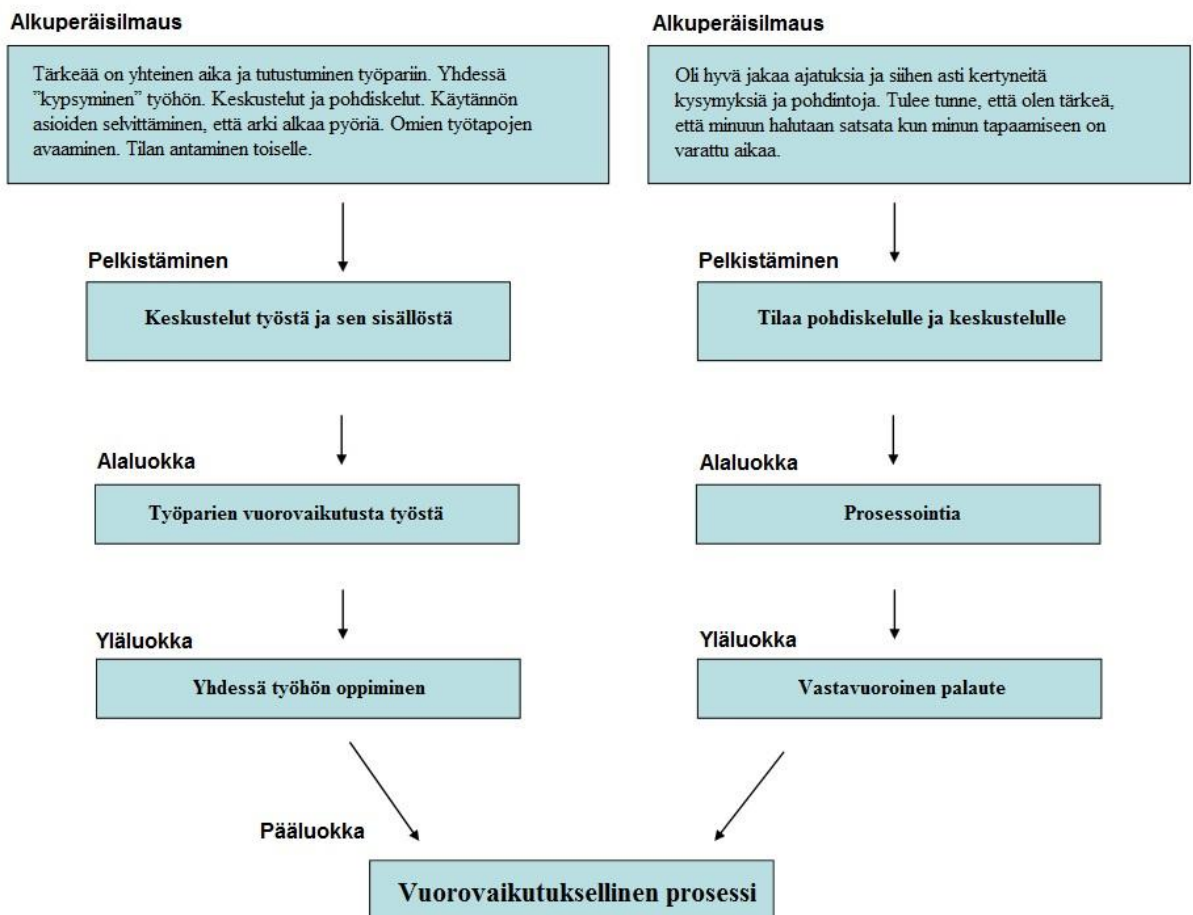
Jos vastasit kyllä, kerro millaista kehittämistä perehdytys kaipaa

PALAUTETTA

Mitä muuta haluaisit sanoa – sana on vapaa!

Kiitos vastauksistasi!

Taulukko 1: esimerkki analyysin etenemisestä



Taulukko 2: Työnopastajien tulokset

Teema	Yläluokat	Pääluokka
Työnopastajan op- paan tarkoitus	Perehdyttäjä Valmentava tuki Työnopastajan tehtävät Oppiminen	Työväline
Hyvä työnopastus /perehdytys	Vastavuoroinen palaute Positiivinen oppimisym- päristö Yhdessä työhön oppimi- nen Ilmapiiri	Vuorovaikutuksellinen prosessi
Työnopastuksen ta- voitteet ja sisällöt	Perustyön opastaminen Käytännön harjoittelu Yhteinen dialogi Työyhteisön ja työtapo- jen sisäistäminen	Perustehtävän oppiminen
Kehittämiskohdat	Työnopastus käytänteet Tehtävien dokumentointi Työyhteisön hallinto	Työnopastuksen ja pereh- dyttämisen kehittäminen

Taulukko 3: Uusien työntekijöiden tulokset

Teema	Yläluokat	Pääluokka
Työnopastajan oppaan tarkoitus	Käytännöt ja työtavat Toimintaohjeet Työn tavoitteet	Käytännön työväline
Hyvä työnopastus/perehdytys	Vuorovaikutus Vertaistuki Motivoiva ohjaaja Oppimispäiväkirja	Monipuolinen toteutus
Työnopastuksen tavoitteet ja sisällöt	Arvot Työmenetelmät Mallintaminen Hiljainen tieto Verkosto yhteistyö	Laaja-alainen tehtävä
Kehittämiskohdat	Pedagogiikka Työmateriaali Organisaatio	Kehittämisideoita